



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE II LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice, dott.ssa Laura Cerroni, lette le note di discussione scritta depositate ai sensi dell'articolo 127 *ter* C.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n. **41001/2023** R.G.

TRA

Parte_1, rappresentata e difesa dall'Avv. Filippo Carinci, per procura allegata alla comparsa di costituzione di nuovo difensore,

RICORRENTE

E

Controparte_1 in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappresentata e difesa dall'Avv. Leonardo Vesci, per procura allegata alla memoria di costituzione,

RESISTENTE

OGGETTO: diritto al trasferimento ex articolo 33, comma 5, legge n. 104/1992.

CONCLUSIONI: per le parti, come nei rispettivi atti difensivi e nelle note scritte di udienza.

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con atto di ricorso depositato, unitamente ad istanza cautelare ex articolo 700 c.p.c., il 23/12/2023, la ricorrente in epigrafe, premesso di essere dipendente di *Controparte_1* insediata presso l'Ufficio Postale di

Pomezia con mansioni di operatore di sportello, deduceva di avere presentato in data 24/5/2023 istanza di trasferimento per prestare assistenza alla madre sig.ra *Persona_1*, residente in Casamarciano (NA), riconosciuta portatore di handicap in condizione di gravità, con diritto all'indennità di accompagnamento, essendo l'unico familiare in grado di potersene occupare, per indisponibilità della sorella *Parte_2* e impossibilità del padre *Persona_2*, anziano e malato.

Inviata senza esito diffida l'8/11/2023, la ricorrente, ritenendo di avere diritto al trasferimento ai sensi dell'articolo 33, comma 5, legge n. 104/1992, dedotte ragioni di urgenza, domandava l'accoglimento delle seguenti, testuali, conclusioni:

“In via principale e cautelare, anche inaudita altera parte,

*1. riconoscere, accertare e dichiarare, il diritto della sig.ra *Parte_1* ex art. 33 commi 5 L. 104/1992 e/o secondo le disposizioni di legge ritenute operanti, ad essere trasferita presso una filiale di *Controparte_1* ubicata nel Comune di residenza della stessa, della madre disabile, del padre gravemente ammalato, o in subordine in un altro Comune della Provincia di Napoli, Avellino o Salerno, secondo le preferenze indicate in domanda di trasferimento e/o comunque presso una sede quanto più vicina al luogo di residenza della madre disabile;*

*2. Conseguentemente, ordinare a *Controparte_1*, in persona del suo L.R.P.T., di provvedere all'immediato trasferimento, in favore della ricorrente *Parte_1*, presso una sede di servizio ubicata nel Comune di residenza della stessa e della propria madre disabile, o in subordine in un altro Comune della Provincia di Napoli, Avellino o Salerno, secondo le preferenze indicate in domanda di trasferimento e/o comunque presso una sede quanto più vicina al luogo di residenza della madre disabile;*

3. Disporre contestualmente al decreto inaudita altera parte, il termine entro il quale proporre la domanda giudiziale di merito;

4. In subordine fissare l'udienza di comparizione delle parti in contraddittorio, con relativo termine per la notifica del ricorso e del provvedimento di fissazione dell'udienza, disporre l'assunzione dei mezzi istruttori ritenuti necessari;

5. Emettere, comunque, i provvedimenti che appaiono più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione di merito;

6. Condannare, in ogni caso, parti resistente, in persona del suo legale rapp.te p.t., al pagamento delle spese e competenze del presente giudizio, con distrazione in favore del sottoscritto procuratore antistatario, che ha anticipato le spese e non riscosso le competenze”.

Con memoria depositata nel procedimento d'urgenza, si costituiva *Controparte_1* contestando la sussistenza di entrambi i requisiti cautelari del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*.

Con ordinanza cautelare del 21/2/2024 la domanda d'urgenza era respinta, per difetto del requisito del *fumus boni iuris*.

Nel procedimento di merito, preso atto dell'avvenuta sostituzione del procuratore nominato dalla parte ricorrente, si costituiva nuovamente in giudizio la società, contestando la fondatezza della domanda e concludendo per il suo rigetto.

Fallito il tentativo di conciliazione, la controversia veniva istruita mediante l'acquisizione della documentazione versata in atti da entrambe le parti, nonché offerta in produzione dalla parte ricorrente all'udienza del 7/5/2024, e con prova orale.

Autorizzato il deposito di note conclusionali e disposta contestualmente la sostituzione dell'udienza di discussione con lo scambio di note scritte, ai sensi dell'articolo 127 ter C.p.c., la controversia veniva decisa.

2. Così ricostruito l'*iter* procedimentale, in via preliminare deve osservarsi che all'udienza del 18/3/2024 il nuovo procuratore della parte ricorrente ha precisato di non avere inteso modificare le conclusioni dell'atto introduttivo, avendole semplicemente rielaborate verbalmente, riportandosi, pertanto, per quanto occorresse, a quelle del ricorso.

Non essendo consentita la modifica del *petitum* di causa, se non nei casi e alle condizioni previste dall'articolo 420, comma 1, c.p.c., è certo che, per la decisione della controversia, debba farsi riferimento alle conclusioni rassegnate dalla parte ricorrente nell'atto introduttivo depositato il 23/12/2023, sopra riportate.

3. All'esito dell'istruzione di merito, la domanda si è confermata non fondata.

L'odierna ricorrente, premesso di essere dipendente di CP_1, addetta con mansioni di operatore di sportello presso l'Ufficio Postale di Pomezia, la cui Filiale di riferimento è quella di Roma 3 Sud, Viale Eroi di Cefalonia, in congedo straordinario fino alla fine del mese di settembre 2024 - come precisato dal suo procuratore all'udienza del 7/5/2024 - ha dedotto di avere presentato, in data 24/5/2023, istanza di trasferimento verso le province di Napoli, Avellino o Salerno, entro 30 km dall'indirizzo di residenza, dovendo prestare assistenza, quale unico familiare disponibile, alla madre gravemente disabile sig.ra Persona_1, rimasta senza riscontro, nonostante la diffida, a mezzo del precedente legale, dell'8/11/2023.

È in atti documentato che la stessa, assunta con decorrenza dal 3/4/2017, dopo un periodo di applicazione presso l'Ufficio Postale di Gaeta, è stata destinata, in esito a procedura di mobilità regionale, all'Ufficio Postale di Pomezia, con decorrenza dall'8/11/2021.

Nella procedura di mobilità nazionale 2022 la ricorrente si collocava alla posizione n. 50 per la sede di Napoli - Mercato Privati, mentre l'anno successivo, nella procedura di mobilità nazionale 2023, alla posizione n. 66, per la stessa sede.

Attualmente, con decorrenza dall'1/10/2022, la ricorrente è assente dal servizio per congedo straordinario, con data termine prevista alla fine del mese di settembre 2024.

Non avendo ottenuto il trasferimento presso la sede di Napoli nell'ambito della procedura di mobilità nazionale, per indisponibilità di posti sufficienti, ha avanzato in data 24/5/2023 istanza di trasferimento ai sensi dell'articolo 33, comma 5, della legge n. 104/1992, verso le sedi di lavoro ricomprese nelle province di Napoli, Avellino e Salerno, nei limiti di 30 km dall'indirizzo di residenza, dovendo prestare assistenza all'anziana madre sig.ra Persona_1, con lei convivente, gravata da handicap grave.

3.1 La norma, come noto, stabilisce 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.*".

L'elaborazione giurisprudenziale in materia ha, in varie occasioni, affermato che la norma citata introduce un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore gravato dell'assistenza ad una persona disabile di non essere trasferito, senza il proprio consenso, ad altra sede, con il solo limite dell'accertata incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 24775 del 05/11/2013).

Mentre, quanto al qui invocato diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, la norma non configura un diritto incondizionato, giacché esso - come dimostrato dalla presenza dell'inciso "*ove possibile*" - può essere fatto valere solo quando, alla stregua di un equo bilanciamento tra tutti gli interessi implicati, il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative dell'impresa (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 3896 del 18/02/2009).

Sicché, in buona sostanza, il diritto del lavoratore di scegliere una sede che gli consenta di prestare assistenza al parente disabile vede 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.

Cosicché, ad esempio, non potrà imporsi al datore di lavoro di disporre il trasferimento del dipendente in una sede che non abbia scoperture di organico, o in soprannumero agli altri lavoratori, o in una sede che abbia, in

ipotesi, dotazione organica o articolazione oraria o logistica o organizzativa incompatibile con i benefici riconosciuti al lavoratore gravato dell'assistenza ad un disabile dalla legge n. 104/1992.

Con specifico riferimento a fattispecie di richiesta di trasferimento di un dipendente di CP_1 ai sensi dell'articolo 33 legge n. 104/1992, la Suprema Corte ha osservato che *“In materia di assistenza ai portatori di handicap, la norma di cui all'art. 33, sesto comma, della legge n. 104 del 1992, circa il diritto del disabile in situazione di gravità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, va interpretata nel senso che esso può essere esercitato, al ricorrere delle condizioni di legge, oltre che al momento dell'assunzione, anche successivamente a quest'ultima e, in tal caso, sia quando la situazione di handicap intervenga in corso di rapporto, sia quando essa preesista ma l'interessato, per ragioni apprezzabili, intenda mutare la propria residenza, deponendo in tal senso, oltre che la lettera della norma, l'esigenza di consentire l'effettività del diritto al lavoro in capo alla persona svantaggiata a causa della situazione di handicap. Tale diritto, tuttavia, non si configura come incondizionato, giacché esso - come dimostrato anche dalla presenza dell'inciso "ove possibile" - può essere fatto valere allorquando, alla stregua di un equo bilanciamento tra tutti gli interessi implicati, il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative dell'impresa, gravando sulla parte datoriale l'onere della prova di siffatte circostanze ostative all'esercizio stesso dell'anzidetto diritto”* (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 3896 del 18/02/2009).

Ancora di recente, la Corte di Legittimità ha ribadito il principio che *“In tema di diritto del lavoratore che assiste un familiare portatore di handicap a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio del familiare e a non essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso, ai sensi dell'art. 33, comma 5, della l. n. 104 del 1992, è posto a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza di ragioni organizzative, tecniche e produttive che impediscono l'accoglimento delle richieste del lavoratore, spettando al giudice procedere al necessario bilanciamento, imposto dal quadro normativo nazionale e sovranazionale, tra gli interessi e i diritti del medesimo e del datore di lavoro, ciascuno meritevole di tutela, valorizzando le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile ogni volta che le ragioni tecniche, organizzative e produttive prospettate non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte”* (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 47 del 02/01/2024).

3.2 Nel caso in esame, CP_1 ha dedotto che la richiesta di trasferimento avanzata dalla ricorrente è stata respinta in quanto contrastante con le proprie esigenze organizzative, non sussistendo posti vacanti negli uffici da lei ambiti, i quali, piuttosto, presentano tutti una percentuale di

copertura addirittura in esubero (cfr. Report Forza Lavoro Mercato Privati 2023: filiale di Avellino, consistenze medie n. 581, budget medio n. 577, esubero n. 4 unità; filiale di Napoli 1, consistenze medie n. 797, budget medio n. 779, esubero n. 19 unità; filiale di Napoli 2, consistenze medie n. 913, budget medio n. 886, esubero n. 27 unità; filiale di Napoli 3, consistenze medie n. 762, budget medio n. 746, esubero n. 17 unità; filiale di Salerno, consistenze medie n. 795, budget medio n. 785, esubero n. 10 unità).

D'altro canto, la società ha dedotto che la Filiale Roma 3 Sud, cui inerisce l'Ufficio Postale di Pomezia, è gravata di scoperture, avendo consistenze medie, per l'anno 2023, per n. 684,4 dipendenti ^{Contr}, a fronte di un budget medio di n. 686,8, con una carenza di n. 2,4 unità di personale.

In particolare, poi, l'Ufficio Postale di Pomezia, con organico di 14,5 operatori di sportello ^{Contr}, ha carenze strutturali per n. 2 lunghe assenze, una delle quali corrisponde alla ricorrente, e n. 4 assenze periodiche, per dipendenti che fruiscono dei benefici ex legge n. 104/1992.

3.3 Le deduzioni contenute nella memoria di costituzione hanno trovato puntuale riscontro nella istruzione assunta.

Quanto alla condizione dell'ufficio di provenienza, è stato escusso il testimone ^{Testimone_1}, fino all'aprile 2024 Responsabile della Gestione del Personale degli Uffici Postali dell'Area Centro di ^{CP_1}.

In relazione alla situazione di organico dell'Ufficio Postale di Pomezia, il teste ha riferito: "*Fino a che sono stato Responsabile della Gestione del Personale tale ^{Part} aveva una presenza del personale di sportelleria di 14,5 ^{Contr}, da buste paga, da cui detrarre tuttavia la carenza per 2 lunghe assenze e le carenze mensili per vari titolari di permessi ex legge 104. (...) Si tratta di un ufficio postale grande, con doppio turno e elevato numero di sportelli che soprattutto in alcuni periodi del mese dovrebbe coprire integralmente i due turni degli sportelli, registrando flussi molto elevati. Non ricordo il numero esatto di sportelli, ma era sicuramente elevato. Peraltro, gli uffici centrali, come l'UP di Pomezia, alimentano anche quelli limitrofi più piccoli, nei periodi di elevata affluenza o di necessità, con distacco di personale*".

Alla domanda se nella recente fase di Politiche Attive del Lavoro fosse stato necessario supportare l'Ufficio Postale di Pomezia con due ingressi OSP da Mobilità provinciale e Mobilità regionale, il teste ^{Tes_1} lo ha confermato, dichiarando: "*Lo confermo, ricordo che l'UP di Pomezia è stato supportato con l'ingresso di 2 operatori di sportello tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024. Ciò in quanto ne aveva necessità, per tutto quanto sopra riferito*".

Quanto al report allegato al doc. 10 della memoria, il testimone, presane visione, ha confermato: "*Roma 3 sud è la Filiale di riferimento per l'UP di Pomezia. È indicato un delta negativo tra consistenza effettiva di*

organico (da cui devono detrarsi le assenze) e budget previsto di 2,4, riferito all'organico 2023. Quando una filiale va sotto budget vuol dire che ha carenze di organico importanti. (...) Per "budget medio 2023" si deve intendere il fabbisogno medio teorico stimato dall'azienda per l'anno di riferimento, con riferimento all'organico del personale. (...) Il riferimento all'anno 2023 deve intendersi all'anno solare, sicché dall'1/1/2023 al 31/12/2023".

Di contro, in relazione alla situazione di organico degli uffici ambiti dalla ricorrente, è stato ascoltato il testimone Testimone_2 Responsabile delle Relazioni Industriali della Macro Area Sud di [...] CP_1 .

In relazione alle condizioni di organico delle Filiali di Napoli, Avellino e Salerno, il teste ha riferito: *"l'organico medio degli operatori di sportello nelle filiali di Napoli, Avellino e Salerno è sovradimensionato, registrando un delta positivo, cioè in eccesso, tra il fabbisogno di personale e le presenze effettive. Preciso che il dato in possesso dell'azienda è aggregato per filiale, non essendo disponibile quello per singolo ufficio postale. Mi viene esibito il report allegato al doc. 9 e lo confermo. Per budget medio si intende il fabbisogno di organico, calcolato "per teste", stimato per anno e per filiale. Per consistenza media le presenze effettive, sempre "per teste", per il profilo di riferimento. Sono tutti delta positivi, sicché indicano eccedenza di personale".*

Come si vede, CP_1 ha dimostrato in giudizio non solo la carenza di organico dell'ufficio di provenienza della ricorrente, bensì, anche, il sovradimensionamento della copertura di organico per gli operatori di sportello nelle filiali di Napoli, Avellino e Salerno.

I testimoni ascoltati hanno confermato la correttezza dei dati allegati ai report prodotti dalla società resistente e fornito chiarimenti in ordine alle modalità di loro estrazione, nonché ai motivi e alle percentuali di copertura degli organici, superando le censure di parte ricorrente.

3.4 D'altro canto, come già osservato con l'ordinanza cautelare, nonostante la ricorrente abbia dedotto la sussistenza di vacanze di organico nei territori delle province di Napoli, Salerno e Avellino, indicando che la società avrebbe dichiarato di voler assumere, entro l'anno 2023, un numero di 975+38 addetti al sud Italia, di tale deduzione non ha fornito prova, limitandosi ad allegare al ricorso un articolo estratto dalla pagina web di divulgazione <https://www.concorsi pubblici.net/poste-italiane-5-690-assunzioni-entro-dicembre-2023-ecco-tutti-dettagli>, nella quale, peraltro, a ben vedere, si legge che CP_1 avrebbe, piuttosto, dichiarato di voler assumere - con contratti a tempo determinato - il numero complessivo di n.

975 portalettere e n. 38 addetti di produzione in tutto il sud Italia, senza specificazione delle sedi di destinazione.

A *latere* ogni considerazione sulla provenienza della fonte, che certamente non può essere ritenuta ufficiale, si tratta non solo di previste assunzioni a tempo determinato, ma, per gran parte, di profili professionali di portalettere, diversi da quello posseduto dalla ricorrente, in ogni caso senza indicazione alcuna delle sedi di destinazione.

Le deduzioni in ordine alle asserite vacanze di organico nei territori delle province di Napoli, Salerno e Avellino risultano, pertanto, indimostrate, non essendo la documentazione offerta in produzione idonea a smentire i report di consistenza degli organici allegati da controparte.

3.5 Sotto altro profilo, la circostanza che i dati riportati dalla società corrispondano ai valori medi, aggregati per filiale, per l'anno di riferimento risponde, da un canto, ad una esigenza di estrazione del dato, che sarebbe inesigibile dover estrarre puntualmente, al giorno, a settimana o con altra cadenza, neppure indicata; e, d'altro canto, costituisce il dato effettivamente utile alla rappresentazione della percentuale di copertura dell'ufficio, ai fini organizzativi, a nulla rilevando che, per circostanze contingenti, lo stesso possa avere registrato, in un momento circoscritto, una copertura maggiore o minore di quella media, dovendo l'azienda distribuire la copertura dei propri organici in relazione a dati forniti di stabilità.

Per la stessa ragione, non appare censurabile la scelta di estrarre il dato di copertura dell'organico aggregato per filiale, avendo l'azienda interesse alla gestione organizzativa del servizio sul territorio, potendo inviare il personale in distacco per sopperire alle eventuali carenze.

In ogni caso, l'eccedenza di personale nelle filiali di Napoli, Avellino e Salerno è talmente significativa da consentire di escludere la sussistenza di posti vacanti.

3.6 Quanto, poi, alla comunicazione aziendale al personale datata 28/3/2024, offerta in produzione dalla parte ricorrente all'udienza del 7/5/2024 e versata in atti, giusta autorizzazione del Tribunale, con nota di deposito dell'8/5/2024, si osserva quanto segue.

Si tratta della comunicazione delle disponibilità provinciali per le trasformazioni da *part time* a *full time*, adottata in relazione agli Accordi Sindacali Nazionali del 3/8/2021 e del 5/2/2024, cui sono ammessi a partecipare i dipendenti adibiti ad attività di sportelleria, inseriti nelle graduatorie delle medesime province, elaborate in coerenza con i criteri definiti dai sopracitati accordi.

Nella Macro Area Sud, Regione Campania, sono indicate 4 disponibilità per la provincia di Napoli, 1 disponibilità per la provincia di Avellino e 1 disponibilità per la provincia di Salerno.

Nella graduatoria, alla posizione n. 2, con diritto, pertanto, alla trasformazione con orario full time, si rileva la matricola del dipendente *Parte_4*, nato il 12/11/1993, assunto in servizio il 3/7/2023, sicché in epoca successiva alla ricorrente.

L'unica disponibilità per la provincia di Avellino risulta da attribuirsi, secondo la graduatoria, alla dipendente *Persona_3*, nata il 16/1/1968, assunta in servizio il 27/12/1997, collocatasi prima nella graduatoria, mentre l'unica disponibilità per la provincia di Salerno risulta da attribuirsi al dipendente *Controparte_3*, nato il 4/7/1974, assunto il 6/4/2010.

Con riferimento alla posizione del dipendente *Parte_4*, censurata da parte ricorrente, la società, presa visione della documentazione prodotta dalla parte ricorrente, ha dedotto e documentato che lo stesso è stato assunto in ossequio alle previsioni dell'Allegato 2 del C.C.N.L., in quanto figlio del dipendente *Parte_5*, deceduto in servizio il 14/05/2020, con inserimento in attività produttiva, quale operatore di sportello, con contratto a tempo indeterminato part-time presso l'UP di Pian di Sorrento (NA), prossimo alla sua residenza.

Si tratta, pertanto, di una assunzione in servizio che non corrisponde ad una scopertura di organico, colmata dall'azienda, o ad un aumento del fabbisogno di operatori di sportello, come dedotto dalla parte ricorrente, bensì ad un obbligo previsto dalla contrattazione collettiva.

D'altro canto, nel verbale di accordo del 3/8/2021 è previsto che le trasformazioni da *part time* a *full time* interverranno solo all'esito delle procedure di mobilità regionale e nazionale (*"Al termine dei processi di mobilità volontaria regionale, le disponibilità per singola Provincia - per l'individuazione geografica delle quali si terrà conto anche degli esiti delle precedenti fasi di mobilità volontaria - verranno coperte ricorrendo preliminarmente allo scorrimento della mobilità nazionale per il 50% delle disponibilità e, per l'ulteriore 50% (ovvero per la maggiore percentuale in caso di non completa copertura attraverso la mobilità nazionale), alle trasformazioni da part-time in full-time secondo le modalità previste dal successivo paragrafo 2"*).

Di tale possibilità beneficiò anche la ricorrente che, assunta in data 03/04/2017 come operatore di sportello con orario *part time*, è stata applicata dall'1/02/2019 al 7/11/2021 all' *CP_4* in ragione di un accordo di trasformazione da *part time* a *full time*, facendo successivamente rientro all'UP di Pomezia, avendo partecipato alla mobilità regionale 2021 per la Provincia di Roma.

3.7 Orbene, come sopra visto, la lettera dell'articolo 33, comma 5, legge n. 104/1992 non attribuisce al lavoratore che presti assistenza ad un familiare in condizione di handicap grave un diritto incondizionato di scegliere una sede di lavoro vicina al domicilio della persona da assistere, bensì un diritto da bilanciarsi con le ragioni organizzative opposte dalla parte datoriale, altrettanto meritevoli di tutela, purché effettive.

In tali casi, si impone la necessità di operare un equo contemperamento di interessi contrastanti, dovendosi evitare che il rifiuto datoriale si possa tradurre in un'arbitraria, quanto ingiustificata, elusione delle prerogative del lavoratore.

Di talché, le uniche limitazioni al diritto in questione - soprattutto in un contesto di lavoro privato, in cui non si ponga l'esigenza di salvaguardare anche interessi di natura pubblicistica, come avviene invece nel contesto dei rapporti di pubblico impiego - possono essere costituite o dalla insussistenza di un posto vacante presso la sede di lavoro ove il dipendente chieda di essere assegnato o dalla eccessiva onerosità, dal punto di vista economico od organizzativo, della scopertura del posto cui è assegnato il lavoratore che chiede di essere trasferito.

Nel caso in esame, la società ha dedotto e documentato che la filiale di Napoli 1 registra un esubero n. 19 unità, la filiale di Napoli 2 un esubero n. 27 unità, la filiale di Napoli 3 un esubero n. 17 unità, la filiale di Avellino un esubero n. 4 unità e la filiale di Salerno un esubero n. 10 unità.

Di contro, la filiale di Roma 3 Sud registra una consistenza negativa di n. -2,4 unità, da cui detrarsi ulteriormente le assenze.

I dati sono correttamente aggregati per filiale, poiché la gestione organizzativa del servizio, mediante il personale applicato nei singoli uffici postali, fa capo alla filiale di riferimento, tanto che *"gli uffici centrali, come l'^{Part} di Pomezia, alimentano anche quelli limitrofi più piccoli, nei periodi di elevata affluenza o di necessità, con distacco di personale"* (teste *Tes_1*).

La situazione rappresentata dà conto, pertanto, di una consistente eccedenza di personale nelle filiali di Napoli, Avellino e Salerno, a fronte della scopertura della filiale di Roma 3 Sud.

Non muta tale quadro l'individuazione di talune sedi per la trasformazione degli orari da *part-time* a *full time*, nell'ambito delle Politiche Attive 2024, sia perché successiva alla domanda presentata dalla ricorrente il 24/5/2023 - potendo i dipendenti presentare domanda dal 28/3/2024 al 5/4/2024 - sia poiché adottata in adempimento degli Accordi Sindacali nazionali del 3/8/2021 e del 5/2/2024, i quali, nel quadro delle Politiche Attive del Lavoro, hanno previsto interventi di *"conversioni da part-time a full-time, assunzioni di lavoratori che abbiano già prestato servizio in*

azienda con contratto a tempo determinato, assunzioni dal mercato esterno ovvero reclutamento di personale interno tramite job posting", cui l'azienda non può sottrarsi.

Di talché, tale essendo la situazione degli organici nell'ufficio di provenienza e in quelli di ambita destinazione della ricorrente, la domanda di trasferimento avanzata dalla ricorrente ai sensi dell'articolo 33, comma 5, legge n. 104/1992 in data 24/5/2023 deve essere respinta, contrastando con gli interessi aziendali, non potendo esigersi, nell'equo bilanciamento dei contrapposti interessi, che la parte datoriale pregiudichi le proprie esigenze organizzative al solo fine di venire incontro a quelle rappresentate dal dipendente, pur certamente, in astratto, meritevoli di tutela.

Di talché, alla stregua delle superiori considerazioni, il ricorso deve essere respinto, essendo risultato, all'esito della istruzione di merito, non fondato.

4. Le spese di lite, comprensive di quelle della fase cautelare, possono essere compensate in ragione dei contrasti nella giurisprudenza di merito e della presumibile difficoltà incontrata dal lavoratore nell'aver accesso ai dati relativi alle effettive consistenze degli organici delle diverse articolazioni aziendali.

P.Q.M.

Lette le note di discussione scritta ex articolo 127 ter C.p.c., definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso e dichiara interamente compensate tra le parti le spese di lite.

Roma, 10 luglio 2024

Il Giudice
Laura Cerroni