



COMUNICATO STAMPA

Sentenza R.G. n. 6663/2025 del 31/3/2026 Tribunale di Milano

“L’art. 10 dell’accordo sindacale del 20/6/2023 in materia di mobilità volontaria è oggettivamente discriminatorio nell’escludere dalla procedura di mobilità tutti i soggetti non pienamente idonei allo svolgimento delle mansioni”

La FAILP CISAL Milano ottiene importantissima sentenza contro Poste Italiane

Su ricorso dell’Avv. Tranquillino Sarno il Tribunale Milano con sentenza del 31.03.2026 dichiara la nullità della disposizione di cui all’art. 10 dell’accordo sindacale del 20.06.2023 e, per l’effetto, stabilisce il diritto di trasferimento a lavoratore.

Il Tribunale di Milano avvalora così la posizione della FAILP CISAL ritenendo la norma dell’accordo in contrasto con l’art. 15 dello Statuto dei lavoratori, e con tutta la normativa europea e italiana in materia di non discriminazione. L’art. 10 dell’accordo sindacale è risultato infatti oggettivamente discriminatorio nel momento in cui esclude dalla procedura di mobilità tutti i soggetti non pienamente idonei allo svolgimento delle mansioni.

Così facendo si determina una discriminazione diretta nei confronti dei lavoratori con disabilità, i quali ricevono un trattamento deteriore e meno favorevole rispetto a quello che un altro soggetto avrebbe ricevuto in una situazione analoga.

La pronuncia sottolinea che la piena idoneità non può essere un ostacolo insormontabile se le mansioni possono essere svolte con limitazioni, e che la parziale inidoneità non giustifica la discriminazione nel diritto alla mobilità.

Il Tribunale di Milano ha così condannato Poste a predisporre l’immediato trasferimento del lavoratore che, seppur in graduatoria, si è visto negare il proprio diritto per mancanza di piena idoneità alle mansioni dichiarando la nullità l’accordo sulla mobilità in Poste Italiane per il quale sono totalmente esclusi dalla procedura di trasferimento i lavoratori che presentano una inabilità.

E’ un importantissimo precedente giurisprudenziale – precisa il Segretario FAILP CISAL Fabrizio Fiore – che rafforza la lotta ad ogni forma di discriminazione nei confronti della disabilità che rende più difficoltoso per i disabili l’accesso al mondo del lavoro e il mantenimento dell’occupazione e che deve sollecitare il datore di lavoro ad adottare soluzioni appropriate per disabili.

Questa sentenza conferma che c’è e ci sarà sempre un presidio di legalità in favore dei lavoratori per rivendicare diritti fondamentali come la tutela dei soggetti più fragili.

R.G. n. 6663/2025

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nella prosecuzione del verbale di udienza del 31.03.2026;

Visto l'art. 429 c.p.c.;

pronunzia la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

tra

, rappresentato e difeso dall'Avv.

e

“POSTE ITALIANE s.p.a.”, in persona del Presidente pro-tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.

;

nonché

, contumace

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 30.05.2025 il conveniva dinanzi al Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano Poste Italiane s.p.a. formulando le seguenti conclusioni: “in via cautelare eventualmente inaudita altera parte, ordinare ai sensi dell'art. 700 cod. proc. civ. a Poste Italiane SpA di consentire al sig. la partecipazione alla mobilità per la sede di Ancona, tramite accesso

all'applicativo per ottenere il trasferimento con efficacia immediata del sig. _____ presso la sede di Ancona”; in via principale e nel merito: “accertata la natura discriminatoria della condotta di Poste Italiane consistente nel negare il trasferimento ai lavoratori che non hanno la piena idoneità, e/o accertata la nullità ex art. 1418 cod. civ. dell'art. 10, primo comma, dell'accordo sindacale del 10.06.2023 per violazione di norma imperativa, accertare e dichiarare il diritto del sig. _____ a partecipare alla mobilità e ad ottenere il trasferimento presso la sede di Ancona”. Con riserva di richiedere, all'esito, il risarcimento dei danni subiti e subendi del lavoratore. Il tutto con vittoria di spese e competenze di causa, con attribuzione al sottoscritto avvocato antistatario”.

Si è costituita in giudizio in giudizio la società Poste Italiane s.p.a. sia nella fase cautelare che nel giudizio di merito chiedendo il rigetto delle domande.

A seguito della rinuncia dell'istante alla richiesta cautelare, si è proceduto con il giudizio di merito.

Nonostante la ritualità della notificazione degli atti giudiziari e dei verbali ad _____, ritenuto litisconsorte necessario, nessuno si costituiva e, pertanto, ne veniva dichiarata la contumacia.

Le domande di merito del _____ sono fondate e meritano di essere accolte.

1. Il ricorrente chiede al Giudice di essere ammesso alla procedura di mobilità per la quale aveva inoltrato specifica domanda in data 3.02.2025 e di essere trasferito presso la sede richiesta di _____. Il lavoratore sostiene di aver subito un trattamento discriminatorio da parte della società resistente, la quale avrebbe negato il trasferimento in quanto non in possesso della piena idoneità alle mansioni.

A sostegno delle proprie pretese il ricorrente deduce di lavorare alle dipendenze della convenuta a far tempo dal 24 settembre 2008 in forza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e orario di lavoro full time ed inquadramento al livello D del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane; che a far tempo dal 24 giugno 2024 è impegnato in qualità di “Addetto di Produzione” presso il Centro Logistico di Milano Corvetto e che in data 20 marzo 2024, in occasione dell'ultima visita medica periodica effettuata ai sensi dell'art. 41, comma 2, D. Lgs. n. 81/2008, è stata riconosciuta la idoneità alla mansione con specifiche limitazioni: “MMC01– Adibire a postazioni/compiti MMC di tipo UL – Ultra Leggeri con indice di movimentazione inferiore a 1 e costante peso (Mref) = 10”; “STAZ01 – limitare la stazione eretta prolungata alternando attività in piedi con pause di recupero (ad es. reggipiedi, sedia, ecc.). Il tempo di stazionamento in posizione eretta non dovrà superare il 50% dell'orario lavorativo giornaliero” “no MMC superiore ai 5kg, solo turno mattutino dopo le ore 6:00, pause al bisogno, novdt”.

Ciò premesso, va ricordato che l'art.15 L.300/1970 così dispone: “È nullo qualsiasi patto od atto diretto a a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli

altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”.

Il D.L.vo 216/03, recependo la Direttiva 2000/78/CE del 27/11/2000, all'art.2 comma 1 ha specificato che “per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale” e si ha “discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga” (art.2, comma 1, lett.a).

Inoltre, “il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale” (art.3, comma 1, lett.a).

Nel considerando 17 della Direttiva comunitaria citata è previsto: “la presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione nè prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili”.

La nozione di disabilità è una nozione complessa che si fonda sull'interazione tra una condizione di salute fisica, mentale, intellettiva o sensoriale e le barriere ambientali, sociali e personali che impediscono una piena partecipazione del lavoratore alla vita sociale. Non occorre, dunque, considerare la sola menomazione, ma occorre accertare come questa, interagendo con l'ambiente, possa creare una situazione di svantaggio per la persona.

Secondo una posizione ormai consolidata, quindi, “il fattore soggettivo dell'handicap non è ricavabile dal diritto interno ma unicamente dal diritto dell'Unione Europea (Cass. n. 6798 del 2018; Cass. n. 13649 del 2019; Cass. n. 29289 del 2019) analizzato in conformità con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con la legge n. 18 del 2009 e approvata dall'Unione Europea con decisione del Consiglio del 26 novembre 2006 (v. Cass. n. 9095 del 2023).

Secondo la Corte di Giustizia “la nozione di “handicap” di cui alla direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata” (CGUE sentenze 11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punti 38-42; 18 marzo 2014, Z., C-363/12, punto 76; 18 dicembre 2014, FOA, C-354/13, punto 53; 1 dicembre 2016, Mo.Da. C-395/15, punti 41-42)

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

Ebbene, dalla documentazione prodotta si evince in modo chiaro che il ricorrente è stato giudicato nel marzo 2024 idoneo alle mansioni con limitazioni e che è tenuto ad effettuare una nuova visita dal medico del lavoro nel marzo 2026. Non si tratta sicuramente di una inidoneità permanente, bensì di una idoneità parziale alle mansioni di carattere sicuramente non limitato sotto il profilo temporale.

Orbene con il primo accordo del 28 gennaio 2010, Poste Italiane e le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un verbale di accordo con validità triennale che disciplina i criteri di gestione delle domande di trasferimento. La disciplina è stata prorogata con successivi accordi: l'art. 10 dell'ultimo accordo del 20.06.2023 così statuisce: “l'effettivo trasferimento è subordinato alla sussistenza *della piena idoneità alle mansioni* - anche con riferimento all'utilizzo di tutti i mezzi/strumenti aziendali previsti per la specifica prestazione lavorativa nonché alle relative modalità di svolgimento - cui la richiesta di trasferimento si riferisce che dovrà sussistere al momento della scelta dell'ufficio di destinazione ... nonché alla data di efficacia prevista per il trasferimento medesimo”.

La disposizione citata appare oggettivamente discriminatoria. Nel momento in cui esclude dalla procedura di mobilità tutti i soggetti non pienamente idonei allo svolgimento delle mansioni, la norma in questione determina una discriminazione diretta nei confronti dei lavoratori con disabilità, i quali ricevono un trattamento deteriore e meno favorevole rispetto a quello che un altro soggetto avrebbe ricevuto in una situazione analoga (cfr. per un caso simile la ordinanza del Tribunale di Milano n. 20507 del 2019).

L'art.10 dell'accordo collettivo del giugno 2023 è una norma che nega al lavoratore parzialmente idoneo la possibilità di espletare la propria mansione, sia pur soggetta a limiti, in un altro luogo del territorio nazionale, presso il quale egli possa essere legittimamente trasferito allo stesso modo di qualsiasi altro lavoratore.

Inoltre, è chiara la volontà del legislatore comunitario e di quello nazionale di combattere ogni forma di discriminazione nei confronti della disabilità, al fine di impedire che sia più difficoltoso per i disabili l'accesso al mondo del lavoro e il mantenimento dell'occupazione, onerando il datore di lavoro ad adottare soluzioni appropriate per disabili (considerando n.20) con il solo limite degli oneri finanziari sproporzionati che le soluzioni citate comporterebbero (considerando n.21).

Questo Giudicante ritiene che la disposizione in questione sia gravemente lesiva della dignità di tutti i lavoratori con disabilità. Di conseguenza la norma pattizia esaminata ha natura discriminatoria ed è nulla ai sensi dell'art.15 L.300/1970. Per tali ragioni non vi è alcun dubbio che il diniego serbato dalla resistente al ricorrente sulla base della assenza della piena idoneità alle mansioni sia illegittimo.

2.La società resistente, inoltre, ritiene che la documentazione attestante la graduatoria di mobilità con riferimento all'unico posto di Ancona depositata dalla difesa dell'istante alla prima udienza utile dopo la registrazione del fallimento del tentativo di conciliazione sia tardiva, dal momento che il ricorrente nell'atto introduttivo del giudizio si limita a chiedere la ammissione alla procedura della mobilità ed il riconoscimento del trasferimento presso la sede di Ancona senza fare alcun riferimento alla sussistenza di una graduatoria.

In disparte la considerazione che non vi è alcuna prova che il ricorrente fosse a conoscenza della graduatoria della mobilità presso la sede di Ancona al momento del deposito del ricorso, ossia in data 30.05.2025, va comunque sottolineato che il provvedimento di assegnazione dell'unico posto previsto ad Ancona all' _____ come addetto di produzione reca la data del 9.06.2025, ossia una data successiva alla data di deposito del ricorso e alla data delle varie lettere di chiarimenti proposte dal ricorrente alla convenuta.

Per tali ragioni, se è vero che il ricorrente nel ricorso non cita la graduatoria depositata successivamente, non vi è alcun dubbio che la società resistente nella memoria di costituzione afferma che l'unico posto presente ad Ancona sia stato assegnato secondo la graduatoria ad _____, senza, tuttavia, documentare in alcun modo tale assunto.

Appare evidente, dunque che, sia pure attraverso la allegazione della resistente, il tema della sussistenza di una graduatoria e della assegnazione del posto reclamato dal ricorrente ad un altro candidato è ben presente nell'ambito del thema decidendum sin dalla prima udienza di discussione ed ha legittimamente giustificato la produzione di parte ricorrente di copia della graduatoria nel corso del giudizio come contestazione immediata alle asserzioni contenute nella memoria. Tale produzione documentale, peraltro, si rivela, comunque, rilevante ai sensi dell'art. 421 c.p.c.. ai fini della decisione, dal momento che il ricorrente chiede espressamente di essere trasferito ad Ancona.

Dall'esame della graduatoria prodotta si evince che il ricorrente, che è stato escluso dalla procedura in quanto non in possesso della idoneità piena alle mansioni, ricopre la seconda posizione, mentre il prescelto, ossia l' _____, litisconsorte necessario, occupa la sesta posizione.

Considerato che il ricorrente (secondo in graduatoria) è stato escluso, in quanto soggetto con inidoneità parziale alle mansioni e che il primo, il terzo, il quarto ed il quinto candidato non sono stati assegnati ad Ancona (plausibilmente per rinunzia o per mancanza di specifici requisiti come precisa il procuratore dell'istante nel verbale di udienza del 31.03.2026), appare evidente che sussiste il diritto del ricorrente, classificato al secondo posto, al trasferimento ad Ancona anche se parzialmente idoneo.

Peraltro, fermo restando che il posto originariamente vacante e disponibile sarebbe spettato a posizionatosi prima del lavoratore poi trasferito, occorre aggiungere che dalla documentazione prodotta del marzo 2026 “Stabilizzazioni a tempo indeterminato Part Time e Full Time di lavoratori CTD per attività di smistamento 2026”, si evince che ad Ancona risultano ben dodici posti vacanti. Non vi sarebbe, dunque, presso il centro di Ancona alcuna penuria di posti di lavoro compatibili con la situazione di salute del lavoratore.

3. Non appare convincente, infine, la tesi della resistente circa la impossibilità di un ricollocamento del ricorrente presso il Centro smistamento di Ancona. La difesa della resistente enuncia nella comparsa di costituzione una serie di difficoltà organizzative idonee a giustificare le ragioni del diniego al trasferimento evidenziando, tra l'altro, che il D.L.vo 216/03 prevede che i ragionevoli accomodamenti non sono obbligatori per il datore di lavoro quando determinino un onere sproporzionato oppure eccessivo e per eccessivo deve intendersi un onere non conforme ad un equo bilanciamento degli interessi contrapposti, ossia un ingiustificato sacrificio della libertà di iniziativa economica dell'azienda ex art.41 Cost., il cui interesse è legittimo e tutelato da norme di rango costituzionale.

Se è vero che l'art.41, comma 1, Cost. dispone che “l'iniziativa economica privata è libera”, è altrettanto vero, tuttavia, che quella libertà è fortemente limitata dalla norma di cui al comma successivo, la quale dispone che “non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

L'ordinamento italiano ha introdotto una disciplina specifica sull'adozione di accomodamenti ragionevoli in un momento successivo rispetto alla disciplina sull'obbligo di parità di trattamento adottata con il d.lgs. n. 216/2003. Ed in particolare con il D.L. n. 76/2013, art. 9, comma 4-ter vi è stata una modifica dell'art. 3 del citato d.lgs. n. 216/2003, a seguito di una sentenza di condanna della CGUE nei confronti dell'Italia per inadempimento degli obblighi derivanti dalla Direttiva 2000/78/CE .

La direttiva citata, all'art. 5, prevede che, al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento nei confronti delle persone con disabilità, debbano essere predisposte soluzioni ragionevoli. Tali soluzioni consistono nell'adozione da parte del datore di lavoro di misure appropriate e proporzionate rispetto alle esigenze specifiche del caso concreto, volte a consentire ai lavoratori disabili l'accesso al lavoro, il suo svolgimento, la formazione e le possibilità di carriera. L'obbligo è escluso qualora le misure richieste comportino un onere eccessivo o sproporzionato per il datore, da valutarsi anche in relazione alla possibilità che tale onere venga compensato da misure di sostegno previste dalla legislazione statale. A sua volta, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata a New York il 13 dicembre 2006 e ratificata in Italia con la legge n. 18/2009 ha ulteriormente ampliato l'ambito e la portata di tale obbligo. In particolare, l'art. 5, par. 3, della Convenzione afferma la necessità di introdurre accomodamenti ragionevoli anche nell'organizzazione del lavoro, intendendo con tale espressione quelle modifiche e adattamenti appropriati che, pur non imponendo un onere sproporzionato

o eccessivo, si rendano necessari per consentire alle persone con disabilità il pieno godimento e l'effettivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali. Tale finalità viene richiamata anche all'art. 27 della Convenzione, che sancisce il diritto delle persone con disabilità al lavoro "su base di uguaglianza con gli altri", evidenziando il ruolo cruciale degli accomodamenti ragionevoli quale strumento imprescindibile per l'effettiva inclusione lavorativa. In coerenza con tali disposizioni, la stessa Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità include espressamente, all'art. 2, il rifiuto di accomodamenti ragionevoli tra le forme di discriminazione fondata sulla disabilità. Analoga previsione si ritrova, del resto, nell'art. 2 della Direttiva 2000/78/CE, a ulteriore conferma del rilievo attribuito a tali misure nella costruzione di un diritto del lavoro attento alla tutela dei soggetti vulnerabili.

Nel Preambolo della Dir. 2000/78/CE (considerando n. 20) sono citati alcuni esempi di soluzioni che possono rappresentare accomodamenti ragionevoli: la sistemazione dei locali di lavoro, l'adattamento delle attrezzature o dei ritmi di lavoro, la riorganizzazione-redistribuzione delle mansioni, la fornitura di mezzi di formazione o inquadramento .

Si tratta dunque di aggiustamenti di natura organizzativa che il datore di lavoro deve mettere in atto al fine di "garantire il principio della parità di trattamento dei disabili" e che si contraddistinguono per la loro adeguatezza, ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di espletare l'attività lavorativa. L'adozione di tali misure organizzative riguarda ogni fase del rapporto di lavoro, da quella iniziale sino a quella della sua cessazione, non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento.

La nozione di accomodamento ragionevole rappresenta, dunque, una clausola generale e richiede un rinvio ai parametri di ragionevolezza e proporzione della direttiva CE, che consentono di definirne il contenuto. La valutazione di una posizione di lavoro, ai fini di determinarne l'idoneità per un lavoratore con disabilità, non può dunque che avvenire di volta in volta, sulla base delle singole circostanze del caso, legate sia al tipo di disabilità, sia al tipo di lavoro espletato. La ragionevolezza dell'accomodamento va dunque rapportata al singolo caso concreto, ossia alle esigenze specifiche del singolo disabile. Appare dunque fondamentale operare un bilanciamento tra il diritto al lavoro delle persone con disabilità e la tutela della libertà d'impresa, intesa nel senso dell'organizzazione datoriale. L'accomodamento deve essere comunque "ragionevole", ovvero non deve comportare oneri eccessivi, cioè sproporzionati per il datore di lavoro. I parametri su cui basare il giudizio sono rappresentati dalla dimensione e dalle risorse dell'azienda, nonché dai benefici attesi per il lavoratore e per l'organizzazione nel suo complesso .

E non è sufficiente per il datore di lavoro semplicemente allegare l'impossibilità di adibire il disabile a mansioni compatibili con il suo stato di salute. A fronte della allegazione del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche di una certa durata, grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di

“accomodamento”, ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile. E non spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali possano essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro, sovvertendo l'onere probatorio e richiedendo una collaborazione nella individuazione degli accomodamenti possibili .

Ebbene alla luce di ciò, non si comprende per quale ragione il ricorrente, che svolge le mansioni di addetto di produzione, sia impegnato quotidianamente con le medesime problematiche fisiche presso il Centro logistico di Corvetto e non potrebbe farlo, sempre come addetto di produzione, presso il Centro di smistamento Ancona. Non si comprende come possa incidere sulla tipologia di mansioni la circostanza evidenziata nella comparsa di costituzione secondo cui il ricorrente a Corvetto lavori presso un “centro logistico” di Poste Italiane, mentre ad Ancona sarà impegnato presso un “centro smistamento”. In sostanza dal momento che presso il Centro smistamento di Ancona si effettua comunque la lavorazione della corrispondenza e di pezzi leggeri, non sussistono ostacoli insormontabili per una società come la resistente che presenta un organico di circa 150.000 dipendenti a ritagliare per il ricorrente presso la struttura di Ancona una mansione compatibile con l'attuale stato di salute dello stesso.

In definitiva, si può ben affermare che non sussistono impedimenti oggettivi oppure costi sproporzionati tali da rendere impossibile il trasferimento del ricorrente presso la sede di Ancona.

Per tali ragioni la domanda va pienamente accolta così come previsto nel dispositivo.

Le spese di lite del giudizio di merito, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza della società resistente, mentre sussistono i presupposti normativi per la compensazione integrale delle spese di lite della fase cautelare alla stregua del comportamento di buon senso serbato dall'istante che ha preferito rinunciare alla istanza urgente.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da _____, con ricorso depositato il 30.05.2025, nei confronti della società “ POSTE ITALIANE s.p.a.” e nei confronti di _____, così provvede:

1) dichiara la nullità della disposizione di cui all'art. 10 dell'accordo sindacale del 20.06.2023 e, per l'effetto, dichiara il diritto del ricorrente ad essere trasferito presso la sede di Ancona;

_____ compensa integralmente tra le parti le spese di lite relative alla fase cautelare e condanna la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite della fase di merito, che liquida in complessivi _____, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali

Milano, 31.03.2026

Il Giudice
(Luigi Pazienza)

