Oscuramento disposto
Numero registro generale 16936/2023
Numero sezionale 3630/2026
Numero di raccolta generale 28602/2026
Data pubblicazione 07/11/2026

AULA B

Oggetto

PUBBLICO IMPIEGO CAREGIVER SEDE DI SERVIZIO TRASFERIMENTO

R.G.N. 16936/2023

Cron.

Rep.

Ud. 22/09/2026

PU

È STATA DISPOSTA D'UFFICIO LA SEGUENTE ANNOTAZIONE: IN CASO DI DIFFUSIONE OMETTERE LE GENERALITA' E GLI ALTRI DATI IDENTIFICATIVI DI: [redacted]

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Presidente -

Dott. DARIO CONTE - Consigliere -

Dott. GUALTIERO MICHELINI - Consigliere -

Dott. ILEANA FEDELE - Consigliere -

Dott. GUGLIELMO GARRI - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 16936-2023 proposto da:

[redacted] rappresentato e difeso dall'avvocato [redacted];

- ricorrente -

contro

2026

3630

AGENZIA DELLE ENTRATE, in persona del Direttore *pro tempore*, rappresentata e difesa *ope legis* dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 624/2023 della CORTE D'APPELLO di CATANZARO, depositata il 18/05/2023 R.G.N. 1292/2021;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 22/09/2026 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO GARRI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. OLGA PIRONE, che ha concluso per l'accoglimento del

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

primo e terzo motivo del ricorso, assorbimento del secondo;

udito l'avvocato [redacted]

FATTI DI CAUSA

1. [redacted] dipendente dell'Agenzia delle Entrate e destinato alla Direzione Provinciale di Varese, dal 2015 ha chiesto più volte di essere trasferito o distaccato presso la Direzione Provinciale di Cosenza per poter assistere gli anziani genitori ed in particolare la madre portatrice di grave *handicap*.

L'Agenzia delle Entrate gli ha negato il trasferimento e solo dall'agosto del 2017 gli ha accordato il distacco richiesto, che ha prorogato sino al marzo del 2019. In seguito, benché il ricorso che il dipendente aveva proposto in via cautelare per rivendicare un'ulteriore proroga fosse stato rigettato, lo ha nuovamente distaccato presso la Direzione Provinciale di Cosenza a decorrere dal 14.4.2020, in ragione della sopravvenuta emergenza epidemiologica da Covid19, prevedendo, però, che il distacco sarebbe terminato dopo trenta giorni dalla cessazione dello stato emergenziale.

2. Il Tribunale di Cosenza ha accolto il ricorso, condannando l'Agenzia delle Entrate a trasferirlo presso la Direzione Regionale per la Calabria, nella sede territoriale più prossima alla sua residenza.

3. La Corte di appello di Catanzaro, riformando la sentenza di primo grado, ha accolto l'appello principale proposto dall'Agenzia delle Entrate e rigettato l'incidentale.

Ha sostenuto il Collegio che il Tribunale non avesse accertato – al momento della proposizione del ricorso –la "disponibilità" di posti da coprire mediante trasferimento presso la sede di [redacted] quanto piuttosto che presso

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

quella sede vi fossero "vacanze di organico" dovute ad "un forte decremento" di personale.

La Corte territoriale, viceversa, ha ritenuto insussistente la prova della disponibilità del posto e, conseguentemente, la carenza di un elemento costituivo del diritto azionato dal dipendente. Con riguardo alla domanda subordinata di distacco la Corte ha precisato che l'unica fonte da cui potrebbe desumersi l'obbligo per l'amministrazione di accordare al dipendente il distacco ad altra sede per esigenze di assistenza al familiare disabile è rappresentata dalla disciplina interna di cui l'amministrazione si è dotata con il protocollo, di cui però il ricorrente contesta la legittimità, tacciandolo di contrarietà alla normativa di rango primario che è dettata dall'art. 33 della l. n. 104/1992. In base alle disposizioni dettate dal ridetto protocollo, e dunque in conformità alle regole che l'amministrazione si è data per autolimitare la propria discrezionalità, la proroga del distacco è stata legittimamente negata al ricorrente per consentire ad altri suoi colleghi di godere del medesimo beneficio, in una logica di rotazione, che di certo non può considerarsi contraria al principio costituzionale di imparzialità, che alla pubblica amministrazione si impone anche quando agisce con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato.

4. La cassazione della sentenza è domandata dal lavoratore con ricorso articolato in tre motivi, illustrati da memoria. L'Agenzia delle Entrate resiste con controricorso.

5. Con ordinanza interlocutoria questa Corte ha disposto la trattazione del ricorso in udienza pubblica per il rilievo nomofilattico della questione inerente all'attualità dell'orientamento di legittimità, di cui ha fatto applicazione la Corte territoriale (Cass. n. 22885/2021), secondo cui "In tema di pubblico impiego contrattualizzato, si deve negare

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

Oscuramento disposto

che il diritto al trasferimento riconosciuto dall'art. 33, quinto comma, della l. n. 104 del 1992, possa assumere a suo esclusivo presupposto la vacanza del posto a cui il lavoratore richiedente, familiare dell'handicappato, aspira, poiché tale condizione esprime una mera potenzialità, che assurge ad attualità soltanto con la decisione organizzativa dell'amministrazione di coprire talune vacanze; sicché, ai fini del riconoscimento del suddetto diritto - il quale non si configura come assoluto ed illimitato, in quanto l'inciso "ove possibile" contenuto nel citato articolo postula un adeguato bilanciamento degli interessi in conflitto -, non basta la mera scopertura di organico, profilandosi invece necessario che i posti, oltre che vacanti, siano anche resi "disponibili" dall'amministrazione stessa, le cui determinazioni devono sempre rispettare i principi costituzionali d'imparzialità e di buon andamento, tenuto conto di finalità ed esigenze commisurate anche all'interesse alla corretta gestione della finanza pubblica.”

La Corte di Giustizia dell’11 settembre 2025 in causa c 38/24, sia pure giudicando in fattispecie nella quale veniva in rilievo l’orario di lavoro di genitore di minore disabile, ha enunciato principi che potrebbero far rimeditare il richiamato orientamento, nella misura in cui ha interamente esteso al *caregiver* le tutele assicurate dalla direttiva europea, ponendo, in particolare, la questione se il rifiuto del trasferimento ad un ufficio chiesto dal dipendente che deve prestare assistenza a disabile, pur a fronte di una vacanza di organico nell’ufficio richiesto, ma in considerazione della accertata indisponibilità del posto, contrasti o meno con il principio del “ragionevole accomodamento” nei termini richiesti dalla direttiva, nell’interpretazione datane dalla Corte di Giustizia.

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

Oscuramento disposto

6. L'Avvocatura dello Stato ha depositato memoria chiedendo l'improcedibilità del ricorso per cessazione della materia del contendere, stante l'avvenuto distacco del dipendente nella sede richiesta.

La Procura Generale ha rassegnato le proprie conclusioni scritte chiedendo l'accoglimento del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si deduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 2697 c.c. e 33 l. n. 104/1992 in relazione all'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c. Con tale motivo si contesta la sentenza nella parte in cui ha ritenuto che fosse onere del ricorrente provare la disponibilità del posto presso la sede ambita quando, in realtà, gravava sull'amministrazione l'onere di dimostrare la sua indisponibilità. Nella memoria il ricorrente richiama recente pronuncia di questa Corte (Cass. n. 47/2024) secondo cui 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.

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

2. Con il secondo motivo si denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2697 c.c. e 33 l. n. 104/1992, nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c.. Con tale doglianza si contesta la sentenza nella parte in cui ha ritenuto provata l'indisponibilità del posto presso la sede ambita. In particolare, si evidenzia l'erroneità della decisione nella parte in cui non tiene conto del fatto sopravvenuto concernente l'indizione di un concorso per coprire 40 nuovi posti presso la sede regionale della Calabria.

3. Con il terzo motivo si lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 33, co. 5, l. n. 104/1992. Parte ricorrente contesta la sentenza nella parte in cui ha escluso la disponibilità del posto presso la sede ambita atteso che per coprire in modo stabile le vacanze di organico, l'amministrazione ha fatto massicciamente ricorso a distacchi di personale provvedendo alla copertura dei vuoti di organico piuttosto che lasciarli in concreto vacanti.

4. Il primo motivo è fondato nei termini che seguono con assorbimento dei restanti.

Va preliminarmente premesso che la fattispecie oggetto di causa non è sovrapponibile a quella trattata per il settore scolastico con le recenti sentenze di questa Corte (Cass. 2026/23386 e conformi 2026/23389; 202623792; 2026/23815; 2026/24111; 2026/24113; 2026/24238; 2026/24239; 2026/24893; 2026/24894) nelle quali veniva in rilievo la legittimità della contrattazione integrativa disciplinante la mobilità territoriale in ambito scolastico, contrattazione che ha considerato la disabilità e la condizione di *caregiver* sia pure graduando, in un'ottica complessiva di bilanciamento degli opposti interessi, il titolo di precedenza sulla base di ragioni oggettive e soggettive e tenendo conto delle diverse fasi che

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

contraddistinguono le complesse operazioni di trasferimento del personale.

4.1. Nelle segnalate pronunce, peraltro, si è sottolineato che l'accomodamento ragionevole, che si colloca su un piano diverso e distinto dalle azioni positive di cui alla clausola 7 della direttiva, va sempre ricercato nelle singole situazioni concrete e si è aggiunto anche che, in conformità alla giurisprudenza unionale, "la direttiva 2000/78 e, in particolare, il suo articolo 5, letti alla luce degli articoli 24 e 26 della Carta, nonché dell'articolo 2 e dell'articolo 7 della Convenzione dell'ONU, debbano essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto, per garantire il rispetto del principio di uguaglianza dei lavoratori e del divieto di discriminazione indiretta di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva, ad adottare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, nei confronti di un lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, fornisca al figlio affetto da una disabilità l'assistenza che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono, purché tali soluzioni non impongano a detto datore di lavoro un onere sproporzionato." (Corte di Giustizia 11.9.2025, Brevidi). Sempre secondo la Corte di Giustizia "dal considerando 21 di tale direttiva discende che, per determinare se le misure in questione diano luogo a oneri sproporzionati per il datore di lavoro, è necessario tener conto, in particolare, dei costi finanziari che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. Inoltre, la possibilità di assegnare una persona disabile a un altro posto di lavoro esiste solo in presenza di almeno un posto vacante che il lavoratore interessato può occupare

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

(sentenza del 18 gennaio 2024, Ca Na Negreta, C 631/22, EU:C:2024:53, punto 45 e giurisprudenza citata)".

4.2. Ciò premesso, ritiene questo Collegio che, alla luce dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, debba in questa sede essere precisato l'orientamento in passato espresso da questa Corte, richiamato e ribadito da Cass. n. 22885/2021, di cui ha fatto applicazione la sentenza impugnata e su cui si è disposto il rinvio alla pubblica udienza, alla luce della recente pronuncia della CGUE in materia di ragionevole accomodamento.

Ebbene, è stato affermato dalla decisione sopra citata che: «il presupposto della "vacanza" (peculiarità delle organizzazioni pubbliche, in quanto riflesso delle cd. "piante organiche") esprime, peraltro, una mera potenzialità, che assurge ad attualità soltanto con la decisione organizzativa della P.A. che deve esprimere l'interesse concreto ed attuale di procedere alla sua copertura, rendendo per tal via disponibile la vacanza, pena la compressione delle esigenze organizzative della P.A. (v. sempre Cass. n. 11651/2018 cit.); 3.9. la vacanza del posto è, dunque, condizione necessaria ma non sufficiente; l'Amministrazione resta libera di decidere di coprire una data vacanza ovvero di privilegiare altre soluzioni e le sue determinazioni devono sempre rispettare i principi costituzionali d'imparzialità e di buon andamento, dovendo rispondere a finalità ed esigenze che prescindono dall'interesse dell'aspirante e che, invece, vanno commisurate anche all'interesse alla corretta gestione della finanza pubblica; 4. nella specie, come accertato dalla Corte territoriale, presso gli uffici giudiziari richiesti dalla ricorrente a [redacted] non vi erano posti "disponibili».

4.3. Il principio, che fa riferimento ad un bilanciamento degli opposti interessi delle parti, di per sé implicato anche

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

Oscuramento disposto

dal ragionevole accomodamento, non può essere intesa nel senso che a fronte della vacanza di organico l'Amministrazione possa del tutto discrezionalmente e insindacabilmente stabilire se procedere o meno alla copertura del posto al quale aspira il *caregiver* senza che emergano ragioni organizzative e tecniche che impediscano l'utilizzazione dello stesso nella sede richiesta. Al contrario quelle ragioni vanno allegate e provate dall'Amministrazione che rifiuti il ragionevole accomodamento in conformità a quanto già affermato, sia pure con riferimento al lavoro alle dipendenze di privati, da Cass. n. 47/2024, secondo cui l'efficacia della tutela della persona con disabilità si realizza 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 (v. Cass. n. 24015 del 2017, § 26).

4.4. Va 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 incaricato di assistere un familiare disabile (Cass. n. 23857 del 2017), spettando al giudice procedere al necessario bilanciamento, imposto dal quadro normativo nazionale e sovranazionale, tra gli interessi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro, ciascuno meritevole di tutela, valorizzando le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte (v. Cass. n. 25379 del 2016; n. 9201 del 2012).

4.5. Nella fattispecie la Corte territoriale, oltre a porre l'onere della prova a carico del lavoratore, ha respinto la

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

Oscuramento disposto
Numero registro generale 16936/2023
Numero sezionale 3638/2026
Numero di raccolta generale 28602/2026
Data pubblicazione 07/11/2026

domanda per il solo fatto che il posto, seppure vacante, non fosse stato reso disponibile, senza che nulla risultasse sulle ragioni della decisa indisponibilità e senza svolgere alcun accertamento sulla sussistenza di ragioni idonee a rendere prevalente l'esigenza organizzativa sul diritto del *caregiver* all'accomodamento ragionevole.

Per tali assorbenti ragioni il primo motivo di ricorso va accolto, con assorbimento dei restanti.

5. Ne consegue che la decisione deve essere cassata, restando demandato al giudice del rinvio il riesame della controversia alla luce del principio sopraenunciato, con rinnovazione delle valutazioni e degli accertamenti che si rendano necessari in fatto, nei limiti consentiti dall'effetto devolutivo e dal principio di diritto affermato dalla presente decisione.

La sentenza impugnata va pertanto cassata con rinvio alla Corte d'appello di Catanzaro, in diversa composizione, che procederà a un nuovo esame della controversia uniformandosi ai principi sopra enunciati e regolerà altresì le spese del giudizio di cassazione.

6. In considerazione della natura della controversia, venendo in rilievo dati sensibili, ai sensi dell'art. 52, comma 2, del D.L.vo n. 196 del 2003, va disposto l'oscuramento di ufficio delle generalità di [redacted]

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti i restanti. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di appello di Catanzaro, in diversa composizione, alla quale demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di cassazione.

Dispone che, in caso di diffusione del presente provvedimento, sia omessa l'indicazione delle generalità e

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7

degli altri dati identificativi di [redacted]

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di cassazione il 22 settembre 2026.

Il Consigliere est. — La Presidente

Guglielmo Garri — Annalisa Di Paolantonio

Firmato Da: ANNALISA DI PAOLANTONIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 37daadbe02edb84c - Firmato Da: GUGLIELMO GARRI Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 2b0c1823b039fec7