



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI COSENZA
Sezione Lavoro**

Il Giudice del Lavoro, Dott. Alessandro Vaccarella, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 3410/2023 R.G.

TRA

, con Avv. Vincenzo La Cava

ricorrente

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, in persona del Ministro *pro tempore*, con
Dott.ssa

resistente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Parte ricorrente ha agito con ricorso ex art. 414 c.p.c. con contestuale domanda cautelare ex art. 700 c.p.c. chiedendo "[...] 1. *Accertare e dichiarare per i motivi di cui infra ,previa disapplicazione ai sensi degli artt. 1339, 1418, 1419 cc e 40 c. 1 ultimo cpv del d.lgs 165/01 dell'art. 13 punto IV del CCNI sulla mobilità docenti 2023/2025 poiché in contrasto con art. 2 della direttiva 78/2000 nella parte in cui opera la discriminazione diretta e indiretta tra docenti e care giver partecipanti nella medesima procedura di mobilità operando minor favor nei confronti di alcune categorie di docenti (come la ricorrente) e di disabili e di maggiore favore soltanto nell'ambito dei trasferimenti provinciali e nelle c.d. assegnazioni provvisorie; 2. Accertare e dichiarare la sussistenza di posti vacanti nelle sedi indicate in domanda per la procedura di mobilità interprovinciale 2023/025 e conseguentemente dichiarare l'insussistenza di ragioni oggettive in capo alla p.a. tali da rendere*

sacrificabile il diritto all'assistenza del disabile e per l'effetto dichiarare l'art. 13 CCNI 2023/2025 illegittimo e/o nullo per eccessivo sbilanciamento degli interessi in favore del datore di lavoro e ciò in violazione dei precetti costituzionali di cui infra; 3. Accertare e dichiarare la disapplicazione dell'art. 13 punto IV del CCNI sulla mobilità docenti 2022/2025 poiché in contrasto la legge 104/1992 (artt. 3, 21, 33) e dell'art. 601 (T.U. scuola) nella parte in cui non prevede il diritto di precedenza nei trasferimenti interprovinciali al figlio individuato come referente unico che presta assistenza al genitore disabile in situazione di gravità e conseguentemente accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad ottenere il diritto di precedenza e l'assegnazione della presso le sedi rientranti nel Comune/Provincia di Reggio Calabria, anche in sovrannumero, e comunque in una delle sedi di cui alla domanda secondo l'ordine indicato che gli consentono comunque di prestare assistenza continua alla di lei madre e ciò con effetto immediato; 4. Accertare e dichiarare la sussistenza del fumus boni iuris e del periculum in mora e contestualmente ex art 700 c.p.c. emettere tutti i provvedimenti consequenziali ed urgenti ritenuti idonei a tutelare il diritto della ricorrente con particolare riferimento alla disapplicazione dei provvedimenti lesivi della posizione giuridica soggettiva dello stesso che seguono: a) del bollettino/elenco dei trasferimenti della Provincia di Reggio Calabria scuola primaria pubblicato il 24.05.2023 con il quale non è stata assegnata la precedenza alla ricorrente ordinando alle amministrazioni resistenti di riconoscere il diritto di precedenza in favore della ricorrente ai sensi della legge 104/1992 per assistenza alla disabile per gli anni scolastici 2023/2024 e seguenti, b) disapplicare la nota mail del 24.05.2023 con la quale è stato disposto l'omesso trasferimento della ricorrente presso il Comune/Provincia di Reggio Calabria e seguenti; 5. Rimettere la causa alla Suprema Corte di Giustizia Europea al fine di esprimersi sulla contrarietà dell'art. 13 del CCNI 2022/025 per violazione della direttiva CE 78/2000 nella parte in cui non riconosce medesimo trattamento a tutti i parenti ed affini sino al terzo grado ponendo delle discriminazioni in ordine al grado di parentela che lega il disabile ed il care giver negando a quest' ultimo, in relazione ai trasferimenti interprovinciali, il diritto (seppur condizionato) di precedenza nella procedura di mobilità; 6. Accertare e dichiarare per i motivi di cui infra previa disapplicazione ai sensi degli artt. 1339, 1418, 1419 c.c. e 40 c. 1

ultimo cpv del D.lgs. n. 165/01, dell'art. 8 e 6 del CCNI sulla mobilità docenti 2022/2025 poiché in contrasto con l'art. 470, 465 del D.lgs. n. 297/1994 nella parte in cui prevede nelle operazioni di mobilità 2023/2024 la priorità ai trasferimenti provinciali rispetto a quelli interprovinciali sui posti ancora disponibili con maggiore aliquota e priorità in favore dei neo immessi in ruolo; 7. Conseguentemente e per l'effetto disporre il trasferimento presso la sede (scuola/distretto) rientrante presso il Comune/ Provincia di Reggio Calabria e seguenti, anche in sovrannumero, e comunque in una delle sedi di cui alla domanda secondo l'ordine indicato che gli consentono comunque di prestare assistenza continua alla di lei madre e ciò con effetto immediato [...]”.

Dopo aver premesso di essere docente della scuola primaria in servizio presso istituto scolastico in Acri (CS), esponeva di aver presentato domanda di trasferimento interprovinciale indicando come preferenza le sedi di scuole e distretti rientranti nel comune/provincia di Reggio Calabria e invocando il diritto di precedenza ex L. n. 104/1992 essendo ella unico referente in grado di assistere il genitore, portatrice di handicap in situazione di gravità.

Deduceva che, nonostante la disponibilità di posti e l'assenza di ragioni ostative la sua domanda non era stata accolta, a differenza di quanto accaduto per altri docenti titolari di punteggio inferiore al proprio, ed evidenziava che l'Amministrazione non le aveva attribuito la precedenza ex L. n. 104/1992 sulla scorta delle previsioni del CCNI che la riconosceva soltanto nelle procedure di mobilità provinciali e non anche su quelle interprovinciali.

Lamentava quindi, in punto di diritto, la violazione della legge n. 104/1992 nonché la contrarietà dell'art. 13 CCNI alla direttiva CE 78/00, all'art. 26 della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni Unite del 13.12.2006 nonché con gli artt. 2, 3, 29, 32, 38, 97 Cost. e la violazione degli artt. 470 e 601 del D. Lgs. n. 297/1994 e, in ordine al *periculum in mora*, rappresentava che il pregiudizio imminente ed irreparabile era costituito dalla impossibilità di garantire la necessaria assistenza continua al genitore disabile grave, essendo ella l'unica persona in grado di provvedere a ciò.

Concludeva come sopra indicato.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito si costituiva in giudizio contestando il ricorso di cui chiedeva il rigetto per infondatezza.

La domanda cautelare veniva rigettata con ordinanza del 17.10.2023 per insussistenza del *fumus boni iuris*; indi, la causa veniva rinviata per la decisione nel merito all'udienza del 16.1.2024 – sostituita ex art. 127 *ter* c.p.c. dal deposito di note scritte – e decisa come da dispositivo in calce.

Il ricorso è fondato e deve, pertanto, essere accolto per quanto di seguito esposto.

In punto di fatto è documentato (cfr. fasc. ricorrente) e incontestato che parte ricorrente sia docente della scuola primaria in servizio presso istituto scolastico in Acri e che il di lei genitore sia persona portatrice di handicap in situazione di gravità residente nella provincia di Reggio Calabria.

In diritto si osserva che, ai sensi dell'art. 33, quinto comma, della l. 104/1992, *"il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede"*.

La normativa di cui al CCNI (art. 6 e 13) dispone il diritto di precedenza per il figlio referente che assiste il genitore portatore di handicap solo in presenza di determinati requisiti:

- a) la situazione di disabilità deve essere grave e deve rivestire il carattere permanente (non deve cioè essere rivedibile)
- b) il diritto di precedenza riguarda i trasferimenti all'interno della stessa provincia mentre relativamente ai trasferimenti interprovinciali la precedenza non è riconosciuta al figlio referente unico.

Ora, non ignora il giudice che la Suprema Corte (Cass. n. 22 febbraio 2021, n. 4677; Cass. 29 novembre 2022, n. 35105) ha affermato l'insussistenza del contrasto dell'art. 13 CCNI con l'art. 33 L. n. 104/1992, nondimeno osserva che le pronunce di legittimità ora richiamate non hanno affrontato il tema – qui specificamente proposto – della compatibilità delle disposizioni del C.C.N.I. relativo alla mobilità del personale docente con la citata disposizione normativa primaria interpretata alla luce del contenuto precettivo della direttiva 2000/78/CE.

Autorevole e attenta giurisprudenza di merito (cfr. Corte di Appello Firenze, n. 760/2020, n. 531/2021, n. 483/2021, 401/2021, n. 743/2022, e, più

recentemente, sentenze del 16.5.2023 e del 24.5.2023) ha affrontato detta questione osservando, in particolare, che "[..] ritiene il collegio che nella materia di interesse non possa prescindersi dalla disciplina dettata dalla Direttiva 78/2000, che "stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (pacificamente applicabile al rapporto di impiego pubblico, in ragione dell'espressa previsione dell'art. 3), che all'art. 5 si occupa anche della disabilità, essendo il giudice nazionale tenuto all'interpretazione conforme del diritto interno.

E' certo infatti che le garanzie approntate dal diritto dell'Unione al lavoratore disabile si applichino anche nei casi in cui si faccia astrattamente questioni di discriminazione associata, in cui cioè il lavoratore o la lavoratrice non sia immediatamente portatore del fattore di protezione (nella specie l'handicap), ma assuma (e provi) comunque un trattamento differenziale in ragione della sua relazione con il portatore del fattore, come nel caso dell'handicap potrebbe tipicamente accadere al care giver, il soggetto che si prende cura del disabile, che è ciò che qui specificamente interessa.

Una tale condizione rientra infatti sicuramente nell'ambito di applicazione delle tutele antidiscriminatorie come ha chiarito la Corte di Giustizia nella sentenza CgUe, 17 luglio 2008, C-303/06 Coleman, secondo cui «il divieto di discriminazione diretta [...] non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta».

Ciò detto, è poi noto come la direttiva delinea una nozione di handicap (disabilità) propria del diritto dell'Unione, ricostruibile cioè solo dalla fonte sovranazionale (nella sua complessità e quindi dalla direttiva e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia) e non dal diritto interno, come ha affermato la stessa Corte di Giustizia a partire dalla sentenza 11 luglio 2006, nella causa C13/05, Chacon Navas – che contiene una prima enunciazione della nozione di "handicap" ai fini dell'applicazione della direttiva.

Una definizione ulteriormente argomentata dalla Corte dopo la ratifica da parte della Unione Europea (con decisione 2010/48) della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) del 2006, il cui art. 1, comma 2 definisce disabili coloro che "hanno minorazioni fisiche, mentali intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri".

In esito alla ratifica della Convenzione e richiamandone il contenuto, infatti la Corte di Giustizia, nella decisione, 11.4.2013, HK Danmark C-335/2011, ha affermato che la nozione di «handicap» debba "essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Inoltre, dall'articolo 1, secondo comma, della Convenzione dell'ONU risulta che le menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali debbano essere «durature»". E ancora, secondo il Giudice dell'Unione la stessa nozione "dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce non soltanto ad un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma altresì ad un ostacolo a svolgere una simile attività" (così testualmente Corte di Giustizia, 18.12.2014, causa C-354/13, FOA e giurisprudenza ivi citata), e senza che rilevi l'origine dell'handicap, così che "se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78" (così Corte di Giustizia, 11.4.2013, cause riunite C-335/11 e C337/11).

Quanto al carattere "duraturo" di una limitazione, il giudice europeo ha precisato che l'importanza accordata dal legislatore dell'Unione alle misure destinate ad adattare il posto di lavoro in funzione dell'handicap dimostra che esso ha inteso disciplinare ipotesi in cui la partecipazione alla vita professionale

è ostacolata per un lungo periodo (sentenza Chacon Navas, già citata, punto 45; e sentenza 1 dicembre 2016, Mo. Da. C-395/15, punto 54).

Così definita la nozione di disabilità, l'art. 5 della direttiva dispone poi che "per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato...".

E ancora il ventesimo considerando della direttiva impone ai datori di lavoro l'introduzione di "misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento", mentre il ventunesimo chiarisce che "per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni".

E' noto che l'Italia non ha dato tempestiva attuazione a queste disposizioni e la Corte di Giustizia ha accertato la violazione, su ricorso della Commissione/Repubblica Italiana.

In esito con il D.L. 28.6.2013 n. 76, convertito con modificazioni nella L. 9.8.2013, il legislatore nazionale ha inserito nel D. Lgs. 216/2003, all'art. 3, un comma 3 bis, a norma del quale "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

Una piana lettura di queste disposizioni impone allora di ritenere l'esistenza di un obbligo (derivante dalla fonte superprimaria di diritto dell'Unione) del datore di lavoro, pubblico e privato, di adattare, nei limiti di "sforzo non sproporzionato", la propria organizzazione al fine di consentire al lavoratore disabile di svolgere la propria prestazione lavorativa in condizione di effettiva parità con i soggetti non portatori del fattore protetto.

Ora, sembra al collegio che l'art. 33 comma 6 della L. 104/1992, nella parte in cui assicura al lavoratore disabile il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non esserne trasferito senza il suo consenso realizzi precisamente uno di tali accomodamenti ragionevoli, giacché la prossimità del disabile alla propria rete di relazioni costituisce, di norma, un fattore decisivo al fine di assicurargli l'effettiva possibilità di svolgere la propria prestazione in condizioni di parità.

Ne deriva che l'inciso "ove possibile" di cui dice la norma in questione, a proposito appunto della possibilità per il lavoratore disabile di scegliere la sede di lavoro, deve necessariamente leggersi, anche in via di interpretazione conforme, come coincidente con la nozione di "onere non sproporzionato" di cui alla direttiva.

Di conseguenza il limite al diritto del lavoratore disabile di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio luogo di residenza non potrà identificarsi con un qualunque confliggente interesse organizzativo del datore di lavoro pubblico o privato, ma con un interesse particolarmente qualificato, tale che al pretermetterlo segua appunto uno sforzo sproporzionato.

Ma così ricostruito il significato della disposizione, è un fatto che la L. 104/1992 riconosca un diritto di contenuto identico anche al familiare legato da una relazione qualificata con il disabile e che se ne prenda cura, anche a lui o a lei assicurando il medesimo diritto a scegliere ove possibile la sede di lavoro in funzione dell'assistenza prestata al disabile, e quindi in relazione al domicilio di questi, e a non esserne allontanato se non con il suo consenso.

Sembra allora al collegio che il legislatore nazionale abbia inteso apprestare sotto il profilo che ora interessa (quello dell'individuazione del luogo di esecuzione della prestazione), anche in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che assistano familiari con disabilità (che per questo il diritto dell'Unione protegge con il dispositivo antidiscriminatorio), la garanzia di soluzioni

ragionevoli del tutto analoghe a quelle assicurate immediatamente al lavoratore disabile dal diritto nazionale e prima da quello europeo, ciò al fine evidente di consentire la compatibilità effettiva tra attività lavorativa del care giver e assistenza, ciò nell'interesse primario del disabile.

Deve di conseguenza ritenersi che il limite al diritto del lavoratore care giver (come individuato dall'art. 33 della L. 104/1992) a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio del familiare assistito (l'"ove possibile" di cui dice il comma 3 del medesimo art. 33) debba essere individuato, proprio come per il lavoratore disabile, nell' "onere sproporzionato" del datore di lavoro [..].

Ora al fine di accertare se un simile onere sia stato assolto, deve in primo luogo valutarsi se già astrattamente la norma collettiva (del CCNI mobilità per l'anno scolastico 2017-2018), che, come più volte detto, vincola l'amministrazione scolastica ad assicurare ai lavoratori che, come l'appellante, assistano familiari disabili che non siano loro figli, nella scelta della sede di lavoro nell'ambito di una procedura di mobilità, non un diritto di precedenza rispetto ad altri candidati che tale assistenza non svolgano, ma solo un punteggio aggiuntivo, sia o meno compatibile con il limite al diritto di tali lavoratori previsto dall'art. 33 e letto nei termini appena detti di "onere sproporzionato" per l'amministrazione.

In proposito merita rammentare come si tratti nella specie, pacificamente, di trasferimenti a domanda, destinati alla copertura di posti già ritenuti dall'amministrazione vacanti e disponibili, così che in effetto si fa questione solo dell'individuazione dei soggetti destinati a quelle sedi di lavoro.

Pare allora alla Corte che non sia agevole individuare quale "onere sproporzionato" costituirebbe per l'amministrazione assegnare tali posti, già qualificati, si ripete, come destinati a essere coperti, con preferenza ai lavoratori che assistano familiari disabili, senza distinzione quanto alla relazione familiare con l'assistito, rispetto ad altri candidati che non siano portatori del fattore di protezione. In contrario potrebbe anzi fondatamente ritenersi che proprio l'assegnazione dei lavoratori care givers a sedi idonee a consentire l'attività di assistenza limiterebbe il ricorso di tali lavoratori ad altri istituti contrattuali, non ultima l'assegnazione provvisoria, essi non privi di conseguenze, sul piano organizzativo, per l'amministrazione scolastica.

Quanto poi alla posizione degli altri lavoratori interessati al trasferimento, deve certo ammettersi un potere-dovere dell'amministrazione di stabilire (o più esattamente di convenire in sede collettiva) criteri di precedenza tra più candidati tutti portatori del fattore di protezione (così, ad esempio, ritenendo prioritaria la posizione dei lavoratori disabili rispetto ai care givers, o stabilendo priorità tra questi ultimi, privilegiando per esempio i genitori di minori disabili) [..].

Non è inutile ricordare come proprio nell'ambito della procedura di mobilità che interessa, la contrattazione collettiva non attribuisca al punteggio un rilievo esclusivo e determinante, come risulta dalla previsione dell'art. 6 che valorizza anche le preferenze espresse dai docenti per le varie sedi.

Ne discende che, con riguardo all'interesse pubblico connesso alla regolare copertura dell'organico a mezzo delle procedure di mobilità, deve ritenersi che l'attribuzione di un diritto di precedenza a tutti i lavoratori che prestino assistenza a familiari disabili (rientrando nelle categorie previste dall'art. 33, comma 3, l. 1992 n. 104) non determini alcun "onere sproporzionato".

Né, come affermato da questo giudicante [..] «il pregiudizio che potrebbe derivare, in conseguenza di tale precedenza, per le posizioni di colleghi che non svolgano tale assistenza, potrebbe ritenersi antigiuridico, sia in quanto in sé il punteggio non rappresenta, nell'ordinamento scolastico come disegnato dalla disciplina legale e convenzionale, un fattore preferenziale esclusivo nell'attribuzione delle sedi di servizio, sia poiché la precedenza costituisce precisamente lo strumento, non comportante per l'amministrazione un onere sproporzionato, per assicurare l'effettiva parità di trattamento dei lavoratori care givers».

Dai superiori principi deriva, secondo la Corte (in tal senso in consapevole dissenso rispetto a Cass., 22-2-2021 n. 4677), la nullità, per contrasto con la norma inderogabile del predetto art. 33 l. 1992 n. 104, delle disposizioni del C.C.N.I. relativo alla mobilità del personale docente per gli anni scolastici relativi al triennio 2019/20, 2020/21, 2021/22, che non attribuiscono nella procedura di mobilità ai lavoratori che, come l'odierna appellante, assistano familiari disabili diversi dai figli, un diritto di precedenza rispetto a lavoratori non portatori del fattore di protezione disabilità. La domanda dell'appellante diretta a far valere tale diritto di precedenza, derivante dalla norma dell'art. 33

l. 1992 n. 104, come interpretata alla luce del contenuto precettivo della direttiva 2000/78/Ce, è da ritenersi, quindi, fondata [..]”.

Ritiene il giudice di aderire - per le persuasive argomentazioni adesso riportate - all'approccio interpretativo fatto proprio dalla richiamata giurisprudenza di merito e che, dunque, valutato il rapporto della disciplina della contrattazione collettiva di settore (artt. 6 e 13 CCNI) con l'art. 33 L. n. 104/1992 interpretato in chiave del diritto unionale, debba essere dichiarata la nullità di detta disciplina collettiva per violazione della norma primaria ed affermato il diritto di precedenza di parte ricorrente nella procedura di mobilità cui ha partecipato rispetto agli altri lavoratori non portatori del fattore di protezione disabilità.

Il ricorso va dunque accolto con declaratoria del diritto di parte ricorrente ad ottenere il trasferimento presso la sede disponibile, tra quelle indicate nella domanda di mobilità interprovinciale, con la precedenza di cui all'art. 33 comma 5 della legge n. 104 del 1992.

La controvertibilità della questione decisa giustifica la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

accoglie il ricorso e dichiara il diritto di parte ricorrente ad ottenere il trasferimento presso la sede disponibile, tra quelle indicate nella domanda di mobilità interprovinciale con la precedenza di cui all'art. 33 comma 5 della legge n. 104 del 1992; compensa le spese di lite.

Così deciso in Cosenza, 16 gennaio 2024

Il Giudice del Lavoro
Dott. Alessandro VACCARELLA