

Legge 104 e scelta del luogo di lavoro non solo all'assunzione

La Corte di Cassazione , sez. Lavoro , con la sentenza n. 16298 del 3 Agosto 2015 , ha definito che la facoltà di richiedere quale sede di lavoro quella più vicina al luogo di assistenza del familiare, non è limitata al solo momento della assunzione, bensì può essere avanzata anche in costanza di rapporto di lavoro così come prevede la legge 104/92 per i lavoratori pubblici e privati.

.....

Con la sentenza in commento , la Corte Suprema ha stabilito , in riferimento alla Legge 104/92 riguardante coloro che assistono un familiare o un affine con handicap , che gli stessi hanno diritto di scelta del luogo di lavoro non solo al momento dell'assunzione , ma anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Il fatto

Un lavoratore (nella fattispecie del Ministero del Lavoro) aveva adito il tribunale di primo grado per contestare la negazione del trasferimento da lui richiesto dal suo abituale luogo di lavoro ad un altro , il quale era luogo di prestazione di assistenza continuativa ed esclusiva alla nipote handicappata.

Il Ministero successivamente ricorreva in appello contro la sentenza di primo grado che aveva dato soddisfazione al dipendente, ordinando il suo trasferimento in tale luogo o in una indicata sede vicina , ai sensi dell'art. 33 , quinto comma , Legge 104/1992.

L'appellante leggeva però una sentenza a lui sfavorevole , in quanto i giudici della corte territoriale escludevano la realizzabilità della pretesa solo in sede di costituzione del rapporto (scelta della prima sede) e non anche successivamente e così pure che non ricorressero i requisiti, documentati, della continuità ed esclusività della prestazione assistenziale e della disponibilità del posto oggetto del trasferimento richiesto.

Il Ministero proponeva quindi ricorso per la cassazione di tale sentenza , deducendo violazione dell'art. 33 L. 104/1992 per la possibilità di azionare il diritto di scelta del luogo di lavoro per prestare assistenza continuativa ed esclusiva ad un familiare solo al momento dell'assunzione e non anche in corso di rapporto lavorativo.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni alla base di tale decisione , i Giudici Supremi attestavano che “la piana lettura del testo letterale dell’art. 33, quinto comma L. cit. (secondo cui: “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, con lui convivente, 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”) rende evidente come la facoltà di scelta non sia limitata al momento di assunzione, potendo anzi essere compiuta, alle condizioni previste, anche in costanza di rapporto, come si evince dalla esplicita tutela dal trasferimento imposto”.

Ma , continuava la Corte , anche la sua lettura in via comparativa con il sesto comma (che ne ricalca il dettato, a tutela della “persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità”) , così come correntemente interpretato , secondo il tenore testuale e la finalità (nel senso dell’esercizio del diritto di scelta in questione, al ricorrere delle condizioni di legge, oltre che al momento dell’assunzione, anche successivamente e, in tal caso, sia quando la situazione di handicap intervenga in corso di rapporto, sia quando preesista ma l’interessato, per ragioni apprezzabili, intenda mutare la propria residenza), escludeva la limitazione dedotta dal Ministero ricorrente.

Il diritto di scelta in esame, aggiungevano i Giudici , praticabile in costanza di un handicap grave o che richieda un’assistenza continuativa e sempre “ove possibile”, deve per tale ragione essere bilanciato dalla valutazione datoriale di compatibilità con le esigenze economiche ed organizzative dell’impresa , in particolare presupponendo l’esistenza (e la vacanza) del posto nella sede eligenda.

Dalle superiori argomentazioni conseguiva il rigetto del motivo di ricorso, con affermazione del seguente principio di diritto , a norma dell’art. 384, primo comma c.p.c.: “Il diritto del genitore o del familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato con lui convivente, di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio deve essere inteso – secondo il tenore letterale dell’art. 33, quinto comma L. 104/92 e in via comparativa con il sesto comma del medesimo articolo – nel senso della possibilità di suo esercizio tanto al momento dell’assunzione, quanto in costanza di rapporto: ben s’intende, ove possibile, in ragione del suo bilanciamento con la valutazione datoriale di compatibilità con le esigenze economiche ed organizzative dell’impresa, sul presupposto dell’esistenza e della vacanza del posto”.

Dalle argomentazioni sopra dette , ne discendeva pertanto il rigetto del ricorso.

In definitiva

Chi fruisce dei benefici delle Legge 104/92 , in quanto persona che assiste con continuità un parente o un affine entro il terzo grado con handicap , ha il diritto di scegliere (sempre ragionevolmente con una valutazione di compatibilità con le esigenze economico-organizzative del datore di lavoro e sulla base dell'esistenza e della vacanza del posto) la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio , sia al momento dell'assunzione , sia in costanza di rapporto di lavoro , sempre alle condizioni previste dalla stessa normativa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'Informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)