

Trasferimento del lavoratore e benefici della L.104 anche a chi non ha la L.104

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 22421 del 3 Novembre 2015, è intervenuta in merito alla disciplina del trasferimento della sede di lavoro ed in particolare alla sua legittimità in relazione all'invalidità del convivente del lavoratore. Nello specifico la Suprema Corte ha sentenziato che il trasferimento risulta illegittimo nel caso in cui il lavoratore, pur convivendo con la madre invalida al 100%, non abbia fatto richiesta di fruizione dei permessi per assistenza disabili previsti dalla Legge n. 104/1992.

.....

Con l'interessante pronuncia in commento, la Suprema Corte ha stabilito che il datore di lavoro non può obbligare al trasferimento il dipendente che assiste un parente malato o con handicap, anche se questi non è titolare dei benefici della legge 104; per cui se il lavoratore rifiuta, in tali casi, il cambio di sede per prendersi cura del familiare bisognoso di assistenza, non può essere licenziato.

Il fatto

La vicenda trae origine dalla pronuncia di Corte d'Appello, la quale, riformando la sentenza del Tribunale di primo grado rigettava la domanda proposta da una lavoratrice al fine di ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimatole dalla datrice di lavoro (nel particolare POSTE ITALIANE s.p.a.).

La vicenda si esplicava nei seguenti termini. La società datrice di lavoro doveva ottemperare ad un ordine giudiziale di riammissione in servizio, a seguito di sentenza di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro della dipendente, e ciò implicava il ripristino della posizione di lavoro, il cui reinserimento nell'attività lavorativa doveva avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie.

La sede della società per la quale la dipendente lavorava era però stata chiusa e l'azienda aveva disposto il suo trasferimento dalla provincia consueta di lavoro, a 800 chilometri di distanza. Questa mobilità (che peraltro comprendeva non solo la lavoratrice , ma un certo numero di lavoratori) era stata sottoscritta dalle organizzazioni sindacali. Il rifiuto del trasferimento con richiesta di subentro nella sede originaria, come

nei fatti era avvenuto per altri colleghi, era stato espresso dalla dipendente che era stata licenziata.

La lavoratrice infatti, ritenendo tale provvedimento di trasferimento illegittimo, ne aveva rifiutato l'esecuzione, offrendo nel contempo la propria prestazione lavorativa presso la originaria sede di lavoro (comprensiva di altri uffici ancora operativi sia del Comune sia della Provincia) e quindi a causa di tale rifiuto era stata licenziata.

La dipendente presentava ricorso per la cassazione della sentenza lamentando omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione e/o omesso esame circa un fatto decisivo e controverso per il giudizio.

Nella fattispecie (e per quanto qui di interesse) secondo la lavoratrice la società aveva omesso l'indispensabile preventiva attività istruttoria che le avrebbe consentito di esporre le sue particolari condizioni di famiglia, che non erano compatibili con un trasferimento a 800 chilometri dal luogo di residenza suo e dei familiari, specialmente in considerazione della necessità di assistere la propria madre, invalida al 100% e inclusa nel certificato dello stato di famiglia, che la lavoratrice aveva allegato alla propria lettera di risposta al provvedimento di trasferimento.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni, i giudici ricordavano che "l'ottemperanza del datore di lavoro all'ordine giudiziale di riammissione in servizio, a seguito di sentenza di accertamento della nullità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro, implica il ripristino della posizione di lavoro del dipendente, in cui reinserimento nell'attività lavorativa deve avvenire nel luogo precedente e nelle mansioni originarie, a meno che il datore di lavoro non intenda disporre il trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, e sempre che il mutamento della sede sia giustificato da sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive, in mancanza delle quali è configurabile una condotta datoriale illecita, che giustifica la mancata ottemperanza a tale provvedimento da parte del lavoratore, sia in attuazione di un'eccezione di inadempimento ai sensi dell'art. 1460 cod. civ., sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti".

Come risultava inoltre, proseguiva la Corte, dalla riportata ricostruzione della vicenda, la Corte d'appello, con inadeguata motivazione, non si era uniformata ai suindicati principi, la cui applicazione alla fattispecie in esame avrebbe dovuto indurla a considerare il

trasferimento di sede in oggetto del tutto illegittimo, trattandosi di una vicenda che presentava caratteristiche del tutto peculiari che la differenziavano da altre.

In aggiunta, definivano i Giudici, neppure risultava che la società avesse fornito, sebbene richiesta, adeguata motivazione in merito alla mancata considerazione della situazione familiare della lavoratrice.

A tale ultimo riguardo andava anzi precisato che la circostanza che la lavoratrice non godesse dei benefici di cui all'art. 3 della legge n. - 104 del 1992, appariva del tutto ininfluyente nella vicenda in oggetto, ove si considerava che la società non aveva negato l'autenticità del certificato dello stato di famiglia della lavoratrice, nel quale era presente anche la madre di questa né aveva negato che la madre fosse invalida al 100%.

In passato , esplicitava la Corte , la Corte Costituzionale aveva già sottolineato il ruolo fondamentale della famiglia nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap, definendo che una tutela dei soggetti deboli richiede, oltre alle necessarie prestazioni sanitarie e di riabilitazione, anche la cura, l'inserimento sociale e, soprattutto, la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana. La Legge 104 ha preso in particolare considerazione l'esigenza di favorire la socializzazione del soggetto disabile, predisponendo strumenti rivolti ad agevolare il suo pieno inserimento nella famiglia, nella scuola e nel lavoro, in attuazione del principio secondo cui la socializzazione è un fondamentale fattore di sviluppo della personalità ed un idoneo strumento di tutela della salute del portatore di handicap.

D'altra parte – si leggeva ancora nella sentenza – ***alla legge 104 e ai benefici relativi al divieto di trasferimento del lavoratore si deve dare un'interpretazione "larga", cioè orientata alla tutela dei principi costituzionali coinvolti: sicché il diritto del familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o affine entro il 3° grado handicappato, di non essere trasferito in altra sede senza il suo consenso non può subire alcuna limitazione in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda o della pubblica amministrazione.***

Dunque, il trasferimento del lavoratore che assiste un familiare disabile è vietato anche quando il quadro di grado di disabilità non si configuri come grave, a meno che il datore, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica del familiare, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.

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)

Del resto, proseguivano i Giudici, la Corte di Giustizia dell'Unione europea, in passato, aveva condannato l'Italia per non aver imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili.

La Corte di Giustizia aveva inoltre aggiunto che "la Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 sui diritti dei disabili stabilisce che si devono porre in essere le misure necessarie a favorire le persone disabili, onde garantire ad esse il godimento e l'esercizio dei diritti umani". In particolare, i datori di lavoro devono essere obbligati dalla legge nazionale ad adottare 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.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto

In definitiva

La sentenza in commento si è pronunciata sui benefici della legge 104 anche a chi non ha la 104, in particolare in materia di trasferimento del lavoratore ha espresso un principio interessante per il quale è illegittimo il trasferimento e il successivo licenziamento per rifiuto al cambio di sede, del lavoratore che, pur non essendo titolare dei benefici della legge 104, presenta un certificato dello stato di famiglia comprendente anche un parente con invalidità al 100%.