

# Trasferimento a maglie larghe

PAGINA A CURA DI DANIELE CIRIOLI

Legittimo il trasferimento del lavoratore se il suo posto di lavoro non c'è più. La soppressione di posti di lavoro, infatti, prova la sussistenza di «esigenze aziendali effettive e urgenti» capaci di superare anche il divieto di cambio di sede previsto per i lavoratori che prestano assistenza a familiari disabili. A stabilirlo è la sentenza n. 12729/2017 con cui la Corte di cassazione ha riletto la norma di tutela prevista all' art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992. Il cambio della sede di lavoro. Una volta assunto presso una sede di lavoro, quest'ultima diventa la sede stabile e definitiva di lavoro. Tuttavia, se il datore di lavoro ha esigenze aziendali effettive e urgenti, può decidere, anche in via unilaterale, di spostare il lavoratore in un'altra sede di lavoro, purché il posto di lavoro non sia stato soppresso. Il trasferimento è fatto di spostamento in sede di lavoro, quindi, non di cambio di sede di lavoro, ma di cambio di sede di lavoro. Il trasferimento è fatto di spostamento in sede di lavoro, quindi, non di cambio di sede di lavoro, ma di cambio di sede di lavoro. Il trasferimento è fatto di spostamento in sede di lavoro, quindi, non di cambio di sede di lavoro, ma di cambio di sede di lavoro.



A tale scopo il datore di lavoro ha a disposizione tre strumenti: il trasferimento, la trasferta e il distacco (si veda in tabella). Il trasferimento. Il trasferimento è l'atto di spostamento del lavoratore definitivo e senza limiti di durata dalla sua normale sede di lavoro (quella, cioè, per cui è stato assunto e dove svolge le prestazioni) verso un'altra. Il trasferimento può avvenire su accordo tra azienda e lavoratore, a domanda dell'una o dell'altro, e in questo caso non ci sono particolari vincoli. E può avvenire anche su iniziativa unilaterale del datore di lavoro, ma in questo secondo caso ci sono limiti e divieti da rispettare. Per esempio, in caso di trasferimento dei dirigenti delle Rsa o di componenti delle Rsu (Rsa e Rsu sono rappresentanze sindacali dei lavoratori in azienda), il datore di lavoro è tenuto prima a chiedere il placet al sindacato cui appartengono i lavoratori da trasferire e lo spostamento può avvenire solo se c'è l'ok del sindacato. Assistenza a disabili. Un'altra ipotesi di limitazione del trasferimento è prevista nel caso di lavoratori che prestino assistenza a familiari disabili. È l'art. 33, comma 5, della legge n. 104/92 che si prende cura di tale ipotesi, prevedendo alcune tutele a favore del lavoratore relativamente a scelta e trasferimento della sede di lavoro. Si

tratta di un vero e proprio «diritto»: a scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere; a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Un diritto riconosciuto al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado ovvero entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni d'età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Quest'ultima possibilità di passare l'assistenza dal secondo al terzo grado di parentela si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti (coniuge, genitore) si trovi nelle predette situazioni. Per quanto riguarda le patologie invalidanti, queste sono individuate dal dm n. 278/2000: patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti indicazioni o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo chiedi il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà. Per quanto riguarda la situazione di «genitori o coniuge mancanti», essa va intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o figlio naturale non riconosciuto), ma comprende ogni altra condizione assimilabile, continuativa e certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o altra pubblica autorità. La tutela contro il trasferimento. Di norma, la tutela contro il trasferimento e la possibilità di scegliere la sede di lavoro devono essere riconosciute al lavoratore che presta assistenza a un disabile (il che significa che le due tutele spettano al lavoratore titolare dei permessi della 104). Peraltro, vige oggi il principio del «referente unico», in virtù del quale il diritto ai permessi è riconosciuto a non più di un lavoratore dipendente per la stessa persona con handicap in situazione di gravità. Il referente unico è il soggetto che assume «il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito» (parere Consiglio di Stato n. 5078/08). Il principio del «referente unico» trova deroga nel caso di genitori di figli con grave disabilità. In tal caso l'assistenza può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi. La sentenza n. 12729/17 precisa che la norma dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104/92, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, va interpretata «in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, sicché il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di

lavoro, a fronte della natura e del grado d' infermità psico-fisica di quello, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte». Nello specifico, il venire meno del posto di lavoro è da ritenere ipotesi sufficiente a provare la sussistenza di esigenze aziendali effettive.