UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI

Cassazione Legge 104/92 e trasferimento del lavoratore che assiste un familiare disabile ai sensi della legge n. 104/1992

Con due recenti sentenze la Cassazione torna a pronunciarsi sulla questione del trasferimento di sede del lavoratore che assiste un familiare disabile ai sensi della legge n. 104/1992, ponendo alcuni limiti e condizioni al datore di lavoro.

Con la sentenza n. 24015 del 12 ottobre 2017 la Corte accoglie il ricorso di un dipendente che era stato licenziato per assenza ingiustificata dal servizio, non avendo accettato il trasferimento in un'altra sede aziendale.

La Corte di Appello, avverso la quale ricorre il lavoratore, riteneva che il rifiuto di svolgere la prestazione lavorativa fosse ingiustificato in quanto la nuova sede si trovava a pochi chilometri di distanza dalla precedente, le mansioni erano equivalenti a quelle già affidate prima e l'orario di lavoro non era incompatibile con l'assistenza al padre disabile.

Ad avviso della Cassazione, invece, il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente opera ogni volta che muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione anche se lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva.

Precisa, inoltre, che il diritto del lavoratore non può subire limitazioni, sempre che il datore di lavoro non provi che il trasferimento è stato disposto per effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive insuscettibili di essere diversamente soddisfatte.

Con l'ordinanza n. 23857/17 dell'11 ottobre la Corte di Cassazione ha stabilito che il lavoratore ha diritto a essere trasferito in un'altra città per assistere il padre disabile grave, non essendo necessaria la convivenza, e che la scelta del lavoratore può essere fatta non soltanto all'atto dell'assunzione, ma che tale diritto sussiste anche nel corso del rapporto di lavoro.

Anche in questa occasione - precisa la Corte - è onere del datore di lavoro provare la sussistenza di ragioni di natura organizzativa, tecnica o produttiva, che impediscono di accogliere la richiesta di un'assunzione, o anche di trasferimento, presso una sede di lavoro vicina al domicilio della persona disabile che si assiste.