



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Si può trasferire chi assiste un disabile?

Autore: Redazione | 07/06/2017



Se il posto di lavoro viene soppresso, anche chi beneficia della legge 104 per l'assistenza di un familiare disabile può essere trasferito ad altra sede da parte del datore di lavoro.

Anche chi possiede la “104” può essere trasferito ad altra sede se il suo posto di lavoro viene soppresso. I benefici concessi dalla legge del 1992 per chi assiste un disabile – benefici che garantiscono il diritto alla collocazione presso la sede più vicina al luogo ove vive il familiare malato – cedono il passo alle più importanti esigenze organizzative aziendali. Insomma, **si può trasferire chi assiste un disabile**, ma a determinate condizioni. A chiarirlo è la Cassazione con una recente sentenza **[1]**. Vediamo più nel dettaglio quali sono i diritti di chi fruisce delle agevolazioni contenute nella legge 104 del 1992 e cosa prevede la normativa in caso di **trasferimento** del dipendente.

Leggi anche sul tema [Con la 104 il dipendente può essere trasferito?](#)

Possibile il trasferimento per chi assiste il familiare disabile

Se il posto di lavoro viene soppresso per giustificate ragioni organizzative, il dipendente che **assiste un familiare disabile**, e pertanto gode dei benefici previsti dalla **legge 104/1992**, non può opporsi al trasferimento intimatogli dal datore di lavoro. Tale orientamento trova conferma in una serie ormai stabile di sentenze della Cassazione secondo cui, però, solo le esigenze organizzative straordinarie prevalgono sul diritto del dipendente all’immodificabilità della sede ove svolge le mansioni; al contrario, le normali esigenze produttive non possono essere poste a fondamento del trasferimento.

Come noto, la famosa “legge 104” attribuisce al lavoratore che convive con parente o affine entro il terzo grado handicappato grave o lo assistita con continuità, il diritto a **scegliere**, ove possibile, **la sede di lavoro più vicina** al proprio domicilio e a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Tuttavia, il trasferimento può essere adottato in presenza di condizioni di necessità per l’azienda che, insomma, non deve avere altre alternative tra lo spostamento del dipendente e il licenziamento.

La chiusura di un servizio o delle mansioni a cui era adibito il dipendente possono essere fatte rientrare tra quelle esigenze straordinarie organizzative che

consentono il trasferimento di chi **assiste un familiare disabile**.

La Suprema corte, richiamando un orientamento che risale al 2012 **[2]**, ha precisato che «la legge 104/92, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere 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 assiste, **non si configuri come grave**». Ciò però sempre a condizione che il datore di lavoro non dimostri «la sussistenza di **esigenze aziendali effettive e urgenti**, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte». Tali esigenze devono essere provate dall'azienda in caso di contestazione del dipendente.

Note

[1] Cass. sent. n. 12729/2017. **[2]** Cass. sent. n. 25379/2012. *Autore immagine:*
123rf com