



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Assistenza a familiare portatore di handicap

IL NOSTRO ordinamento subordina la possibilità per l'imprenditore di trasferire il proprio dipendente ad un'altra unità produttiva ad un'altra al ricorrere di comprovate ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo (art. 2103 c.c.), ma tace sullo specifico punto dell'esistenza, in capo al lavoratore, di un diritto generalizzato ad ottenere il mutamento della sede di lavoro.

Le uniche norme dalle quali può ricavarsi un vero e proprio diritto del lavoratore ad ottenere il trasferimento, sempre che ciò risulti possibile in relazione alle esigenze organizzative dell'impresa, riguardano i lavoratori portatori di handicap (art. 33, comma 6, l. 104 del 1992) ed i lavoratori che abbiano la necessità di assistere con continuità un familiare disabile non ricoverato presso centri terapeutici specializzati (art. 33, comma 5, l. 104 del 1992). Per tali soggetti, infatti, è ammessa la facoltà di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Nello specifico, la normativa prevede per il genitore o familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado affetto da disabilità, la possibilità di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e il diritto a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (art. 33, comma 5, l. n. 104 del 1992).

Requisiti certi, indispensabili per la concessione del trasferimento sono:

- la continuità dell'assistenza: il lavoratore deve prestare al familiare, quotidianamente ed ininterrottamente, l'assistenza necessaria. La giurisprudenza ha precisato tale requisito affermando che l'assistenza del disabile non deve essere intesa in senso tecnico, quale assistenza materiale, medica o professionale, ma in senso morale, cioè psicologica ed affettiva;

- la concreta possibilità per il datore di lavoro di trasferire il lavoratore: il trasferimento, infatti,

deve essere possibile per il datore di lavoro (il quale, per esempio, potrebbe avere un'unica unità produttiva) ed inoltre non deve ledere in misura eccessiva le esigenze economiche ed organizzative.

Sotto un profilo strettamente organizzativo, specialmente nel pubblico impiego, perché il trasferimento in questione possa rendersi possibile è necessario che ci sia una disponibilità di posti in organico;

- la non necessaria convivenza.

Accertata la presenza di tali requisiti, in giurisprudenza si discute sul momento in cui è possibile chiedere il trasferimento.

Secondo un primo orientamento giurisprudenziale, il lavoratore può chiedere di essere assegnato ad altra sede solo al momento dell'assunzione; ciò significa che non può chiedere il trasferimento qualora l'esigenza di assistere il familiare sia successiva alla data di assunzione (Corte Costituzionale sentenza n. 325/96).

Altra parte della giurisprudenza ritiene, invece, che tale diritto sussiste anche nel momento di svolgimento del rapporto di lavoro. Tale orientamento è stato di recente confermato da una sentenza di merito (Trib. Modena sent. n. 137/06), nella quale si afferma, a chiare lettere, che la finalità della norma impone di ritenere assolutamente irrilevante il fatto che il trasferimento sia richiesto nel momento della costituzione del rapporto, oppure in un momento successivo.

Annalisa Fallone

Il diritto del lavoratore al trasferimento vicino al proprio domicilio



Rinunce e quietanze a saldo

Il lavoratore che rinuncia a un diritto ha sei mesi di tempo per «pentirsi»

UNA delle questioni ancora contrastate del rapporto di lavoro è la differenza fra l'atto di rinuncia del lavoratore a specifici diritti e le cosiddette quietanze a saldo, ossia atti con i quali il lavoratore, alla cessazione del rapporto, ricevendo le pro-

prie spettanze, dichiara di essere soddisfatto e di non avere null'altro da pretendere.

La distinzione è importante soprattutto perché, nel caso in cui il lavoratore si penta di aver rinunciato ai suoi diritti, potrà impugnare la rinuncia o transazione sottoscritta soltanto entro il termine di decadenza di sei mesi.

Recentemente, una sentenza (Corte d'Appello di Torino 14 Marzo 2006) ha precisato che si è in presenza di una rinuncia o transazione, e non di una quietanza a saldo, quando il lavoratore sottoscrive un atto con il quale dichiara di aver percepito dal datore di lavoro quanto a lui dovuto, precisando altresì le ragioni ed esprimendo la volontà di non presentare alcuna ulteriore richiesta in relazione al rapporto di lavoro e, perciò stesso, rinunciando ad ogni altra pretesa.

Per una effettiva rinuncia o transazione, inoltre,

il lavoratore deve avere consapevolezza del proprio diritto e manifestare la volontà di disporne, con riferimento specifico e certo ai diritti che ne costituiscono l'oggetto.

Non sono perciò qualificabili come rinunzie o transazioni le quietanze a saldo liberatorie, con le quali il lavoratore dichiara di ricevere una determinata somma e di non avere null'altro da pretendere dal datore di lavoro, con dichiarazione di scienza, salvo che dallo stesso documento o da altre circostanze risulti una vera rinuncia o transazione.

Vinicio Rocco

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/414177
Viale Manzoni, 30
86100 Campobasso
www.cref.it
info@cref.it

nsjst