

Legge 104: se l'azienda nega il trasferimento deve risarcire il lavoratore costretto ad andare in aspettativa

Rimborsate le retribuzioni dovute. Illegittimo il rifiuto di spostare il dipendente vicino al congiunto in assenza di ragioni organizzative e produttive

di Lucia Izzo - Il lavoratore a cui è stata **negata richiesta di trasferimento** ai sensi della **legge 104/1992**, per assistere il genitore con handicap, ha diritto al **risarcimento per il periodo trascorso in aspettativa**.

Lo ha confermato la Corte di **Cassazione**, sezione Lavoro, nella **sentenza n. 5900/2016** (qui sotto allegata).

Il caso sottoposto all'attenzione dei giudici di Piazza Cavour riguarda una lavoratrice che aveva richiesto, ai sensi della legge n. 104/1992, di essere **trasferita in diversa sede dell'azienda** presso la quale lavorava così da poter assistere la madre affetta da **grave handicap fisico** che la rendeva bisognosa di **assistenza continua**.

Stante il rifiuto della società di concederle il trasferimento, la donna chiedeva un **periodo di aspettativa** in modo da potersi dedicare all'assistenza del familiare.

Solo a seguito dell'intervento dei giudici, alla lavoratrice viene riconosciuto il **diritto ad essere trasferita** dalla filiale laziale dell'azienda presso cui lavora (Poste Italiane S.p.a.) alla filiale campana più vicina alla madre; in aggiunta, la Corte d'Appello, condanna la società al **risarcimento** nei confronti della dipendente dei **danni conseguenti al mancato accoglimento della domanda**, quantificato in misura pari alle **retribuzioni dovute** dal mese in cui la lavoratrice aveva domandato il trasferimento, sino al rientro dall'aspettativa.

Inutile per l'azienda ricorrere in sede di legittimità: gli Ermellini riconoscono l'interesse ad agire della donna, malgrado il decesso della madre sopravvenuto nel 2004, alcuni anni dopo la richiesta di aspettativa terminata nel 2002.

Evidenziano i giudici che nel caso di specie l'interesse all'accertamento del diritto al trasferimento della donna, ai sensi della citata legge n. 104/92, è inscindibilmente **connesso a quello, che permane, di ottenere il risarcimento del danno** per essere stata la lavoratrice, vista la lontananza della propria sede di lavoro, **costretta a chiedere l'aspettativa** per poter assistere la madre.

Inoltre, l'arco di tempo in relazione al quale è stato riconosciuto il risarcimento non va oltre la data di termine dell'aspettativa, periodo **sicuramente anteriore al decesso della madre** dell'odierna controricorrente.

Inconsistenti anche le doglianze secondo cui la gravata pronuncia avrebbe accolto la domanda della lavoratrice senza che questa avesse provato, pur essendone onerata, di **essere l'unica in grado di assistere con continuità** la madre disabile; stessa sorte anche per le censure che paventano **comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive** ostative al trasferimento richiesto.

Tali motivi, chiariscono i giudici, vanno disattesi poiché suggeriscono una **rivisitazione del materiale di causa** affinché se ne fornisca una valutazione diversa da quella accolta dalla sentenza impugnata, operazione **inammissibile per la Suprema Corte** a cui spetta soltanto il sindacato sulle massime di esperienza adottate nella valutazione delle risultanze probatorie, nonché la verifica sulla correttezza logico-giuridica del ragionamento seguito e delle argomentazioni sostenute, senza che ciò possa tradursi in un nuovo accertamento, ossia nella ripetizione dell'esperienza conoscitiva propria dei gradi precedenti.

In sede d'appello **dall'istruttoria di causa** è emerso che la madre convivente della lavoratrice era portatrice di **grave handicap fisico** che la rendeva bisognosa di **assistenza continua** e che nel nucleo familiare della ricorrente costei era l'unica in grado di prestare tale assistenza.

Inoltre, la gravata pronuncia ha altresì accertato molteplici trasferimenti che, nel periodo in contestazione, la società ricorrente ha disposto presso quella stessa sede cui aspirava la dipendente, a dimostrazione **dell'inesistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo** ostative al trasferimento richiesto.

In conclusione, il ricorso è da rigettarsi.

[Cass., sezione lavoro, sent. 5900/2016](#)

Fonte: [Legge 104: se l'azienda nega il trasferimento deve risarcire](#)

[il lavoratore costretto ad andare in aspettativa](#)
(www.StudioCataldi.it)

La legge 104: i permessi retribuiti. Ecco un breve vademecum. In allegato il testo della legge

Legge-quadro 104/92: chi sono gli aventi diritto, cosa spetta, come si presenta la domanda, risorse utili e raccolta di articoli e sentenze

di Laura Bazzan - La principale fonte normativa in tema di permessi lavorativi retribuiti è costituita dalla [Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate](#) (L. 104/92 così come modificata dalla L. 53/2000, L. 183/2010 e dal d.lgs. 119/2011), la quale, all'art. 33, disciplina le agevolazioni riconosciute ai **lavoratori affetti da disabilità grave** e ai **familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità**.

In questa pagina: [Gli aventi diritto](#) | [Cosa spetta](#) | [Come fare la domanda](#) | [Risorse utili](#) | [Raccolta di articoli e sentenze in materia di legge 104](#)

Le definizioni contenute all'art. 1 della [legge 104](#) chiariscono che "è persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" e che sussiste situazione di gravità "qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione". Il soggetto che richiede o per il quale si richiede il permesso non deve essere ricoverato a tempo pieno in una struttura specializzata.

Gli aventi diritto

I permessi retribuiti possono essere richiesti al proprio datore di lavoro, pubblico o privato, da:
- **disabili** con contratto individuale di lavoro dipendente: sono inclusi anche i lavoratori in modalità part-time, sono invece esclusi i lavoratori autonomi e quelli parasubordinati, i lavoratori agricoli a

tempo determinato occupati in giornata, i lavoratori a domicilio e quelli addetti ai lavori domestici e familiari;

- **genitori** lavoratori dipendenti: madre e/o padre biologici, adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità anche non conviventi;
- **coniuge** lavoratore dipendente: resta attualmente escluso il convivente *more uxorio* anche se in proposito sono stati sollevati dubbi di legittimità costituzionale, da ultimo con ordinanza del 15/09/2014 del Tribunale di Livorno;
- **parenti o affini entro il II grado** lavoratori dipendenti: figli, nonni, nipoti, fratelli, suoceri, generi, nuore, cognati del soggetto disabile con lui conviventi;
- **parenti o affini entro il III grado** lavoratori dipendenti: zii, nipoti, bisnonni, bisnipoti nel caso in cui genitori o coniuge siano ultrasessantacinquenni ovvero in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti degli altri soggetti sopra individuati.

Cosa spetta

I permessi retribuiti ai sensi della [legge 104](#) si traducono, per il lavoratore disabile, in **tre giorni di riposo al mese** o, in alternativa, in **riposi giornalieri di una o due ore**. Per i genitori e i familiari lavoratori, è necessario distinguere in base all'età dell'assistito:

- genitori con figlio disabile di **età inferiore ai tre anni**: diritto al **prolungamento del congedo parentale** previsto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, per un periodo massimo di ulteriori tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ovvero che, in caso di ricovero, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore; tre giorni di **permesso mensile** fruibili anche alternativamente; **riposi orari** di una o due ore per giorno a seconda dell'orario di lavoro. La fruizione dei benefici non è cumulativa;
- genitori con figlio disabile di **età compresa tra i tre e gli otto anni**: diritto al **prolungamento del congedo parentale** previsto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, per un periodo

massimo di ulteriori tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ovvero che, in caso di ricovero, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore; tre giorni di **permesso mensile** fruibili anche alternativamente ma non anche riposi orari;
- genitori, coniuge e parenti di **disabile maggiorenne**: tre giorni di **permesso mensile**.

Anche in assenza di una specifica norma sul preavviso, qualora i permessi siano richiesti tempestivamente al datore di lavoro, questi non può legittimamente rifiutarli; il concetto di tempestività dev'essere concretamente determinato avendo riguardo sia per le necessità del lavoratore sia per le necessità tecnico-amministrative del datore di lavoro. Circa la frazionabilità in ore dei permessi giornalieri da parte dei familiari, tuttavia, nel silenzio del legislatore, si deve ritenere che non possa essere accordata nel caso in cui determini problemi di natura organizzativa per l'impresa o l'amministrazione.

Come fare la domanda

Per poter beneficiare delle agevolazioni previste dalla [legge 104](#), è necessario presentare specifica domanda sotto forma di **autocertificazione** da cui risultino le condizioni personali ovvero di quelle del familiare assistito (dati personali; relazione di parentela, affinità o coniugio; stato di handicap). Nel settore pubblico le domande sono esaminate dai dirigenti dell'amministrazione di riferimento. Nel settore privato, invece, è necessario che la disabilità risulti dall'apposito **verbale** compilato a cura dell'INPS su domanda dell'interessato e previa visita medica di verifica, la richiesta di permesso, inoltre, deve essere trasmessa per mezzo di specifici **moduli predisposti**. La domanda di permesso retribuito, che deve contenere l'indicazione dello specifico permesso di cui si intende usufruire, ha validità a partire dalla data di presentazione e non scade al termine dell'anno solare, eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta devono essere comunicate entro trenta giorni.

Risorse utili

[Vai al testo della Legge 104/1992](#)

[Scarica il vademecum ufficiale dell'INPS in PDF](#)

[Modulo domanda di permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità.](#)

[Modulo domanda di permessi per lavoratore disabile in situazione di gravità.](#)

[Sezione modulistica nel sito dell'INPS](#) (fare ricerca con parole chiave)

Raccolta di articoli e sentenze in materia di legge 104

» [Legge 104: chi assiste una persona con handicap può passare con priorità dal full time al lavoro part-time](#) - Lucia Izzo - 27/10/15

» [L'acquisto dell'auto con la legge 104](#) - Lucia Izzo - 27/09/15

» [Legge 104: le agevolazioni fiscali per i diversamente abili e i loro familiari](#) - Lucia Izzo - 09/09/15

» [Legge 104: sì al trasferimento del lavoratore senza consenso se c'è "incompatibilità"](#) - Marina Crisafi - 21/07/15

» [Cassazione: legittimo il licenziamento di chi ottiene il permesso ex legge 104 per poi andare a una serata danzante](#) - N.R. - 03/05/15

» [Legge 104: rassegna giurisprudenziale e raccolta di articoli su permessi e trasferimenti](#) - Marina Crisafi - 18/03/15

» [Tar di Trento: il diritto al trasferimento del Carabiniere ex legge 104](#) - Avv. Francesco Pandolfi - 06/10/14

» [Diritto al trasferimento dei lavoratori dipendenti – art. 33 legge 104/92](#) - Gerolamo Taras - 03/08/13

» [INPS: Ambito di applicazione della presentazione telematica delle domande per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge del 5 febbraio 1992, n. 104](#) - L.S. - 23/11/12

» [Permessi legge 104/92. Parere funzione pubblica](#) - Prof. Raffaele Manzoni - 10/11/12

» Benefici ex L. n. 104/1992 al dipendente che assiste un congiunto che già fruisce per se stesso dei permessi - L.S. - 09/11/12

» Riproporzionamento giorni di permesso legge 104/92 - Prof. Raffaele Manzoni - 05/11/12

» Cassazione: si ai permessi ex art. 33, L. 104/92 anche se l'altro coniuge non lavoratore e può assistere il figlio portatore di handicap - L.S. - 02/10/12