APPROFONDIMENTO CIVILE

Sull'attualità del diritto del caregiver ad una sede più vicina (Tribunale di Torino ordinanza del 26/5/2023)

Data pubblicazione: 22/01/2024

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

INTRODUZIONE

Una recente ordinanza del Tribunale di Torino permette di fare il punto sul diritto del caregiver [1] di ottenere il trasferimento nella sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Nel caso di specie, il lavoratore, assistito dall'avv. Ignazio Sposito [2], adiva il Tribunale del Lavoro di Torino, con un procedimento d'urgenza, eccependo la violazione dell'art. 33 comma 5 della legge n. 104/1992 che, prevede il diritto del lavoratore di scegliere, *ove possibile*, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, non solo al momento dell'instaurazione del rapporto, ma anche successivamente, al fine di permettere di prestare un'adeguata assistenza al familiare disabile.

In particolare, il lavoratore denunciava la circostanza che la propria famiglia fosse composta da, diversi, soggetti affetti da disabilità, anche gravi, e la distanza non gli permettesse di assistere loro, evidenziando che nonché tutte le richieste di mobilità (avvicinamento) non avessero avuto seguito.

Costituendosi in giudizio, la datrice di lavoro – *la maggiore produttrice di veicoli in Italia* – ***eccepiva che il lavoratore, anni prima, aveva deliberatamente deciso di allontanarsi*** dal luogo di residenza dei propri cari, nonché che ***esigenze aziendali non permettevano l'avvicinamento***, in quanto non vi erano posizioni aperte compatibili con le mansioni del richiedente, perché, in precedenza, erano stato richiamati numerosi lavoratori in cassa integrazione e trasfertisti.

LA DECISIONE DEL TRIBUNALE DI TORINO

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Il Tribunale del Lavoro di Torino accoglieva il ricorso d'urgenza, evidenziando la sussistenza contestuale dei due requisiti previsti.

Sotto il profilo del fumus boni iuris, se la regola generale prevede che "*il diritto del caregiver di ottenere il trasferimento nella sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere è condizionato dall'esistenza di una posizione di lavoro adeguata rispetto all'inquadramento e alle mansioni svolte, senza che l'esercizio di tale diritto comporti una lesione significativa delle esigenze economiche, produttive od organizzative dell'impresa*", ***il cui onere probatorio spettava al datore di lavoro***, nel caso di specie tale obbligo non era stato soddisfatto, anzi, viceversa:

- risultava ***la presenza di numerosissimi posti disponibili*** nello stabilimento, ove il lavoratore chiedeva di essere trasferito;
- ***l'esigenza, sottesa al trasferimento, era da considerarsi preminente rispetto all'interesse dei lavoratori in cassa integrazione*** di ritornare al lavoro a tempo pieno, nonché rispetto alle ordinarie esigenze produttive dello stabilimento, che potevano essere soddisfatte in altro modo.

Sotto il profilo del periculum, il mancato tempestivo riconoscimento del diritto previsto dall'art. 33 comma 5 della legge n. 104/92 comportava un danno ai familiari disabili, alle quali non poteva essere garantita un'assistenza con continuità.

CONCLUSIONI

Il diritto attribuito al lavoratore, che assiste con continuità un familiare affetto da grave disabilità, di scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona bisognosa di cure, ***non è incondizionato, com'è reso evidente dall'inciso "ove possibile" contenuto nella citata norma, richiedendosi un equo bilanciamento con altri diritti ed interessi del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 41 Cost. incontrando le esigenze assistenziali il limite di esigenze tecniche, organizzative e produttive, allegate e comprovate da parte datoriale, non solo effettive ma anche non suscettibili di essere diversamente soddisfatte***. In particolare, tali esigenze assistenziali non potranno prevalere allorché l'esercizio del diritto di scelta venga a ledere in maniera consistente le esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro, in quanto ciò può tradursi in un danno per la collettività.

Il provvedimento, in commento, risulta molto importante perché, applicando la regola generale, precisa alcuni profili:

- spetta sempre al datore di lavoro dimostrare l'incompatibilità fra la richiesta di trasferimento (per assistere un familiare) e l'assetto organizzativo aziendale [3];
- nessun valore può assumere la circostanza che la sede distante sia stata scelta, in precedenza, dal lavoratore che successivamente richieda l'avvicinamento;

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

- la richiesta può essere fatta in qualsiasi momento, purchè l'esigenza di assistenza ad un familiare sia attuale e concreta [4];
- la gestione aziendale deve cedere il passo – a meno che ciò non comporti un danno irreversibile alla produzione – al diritto del singolo lavoratore caregiver.

Da ultimo, si segnala come la pronuncia sia in linea con quel "favor lavoratoris" per chi assiste un familiare disabile, per il quale lo Stato Italiano, solo pochi mesi fa, era stato richiamato dal "*Comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*" ***[5]***, con il provvedimento del 3 ottobre 2022, per ***il mancato riconoscimento giuridico dello status sociale di caregiver nell'ordinamento, che ne pregiudica l'adeguato inserimento in un quadro normativo di tutela e assistenza, che viceversa deve garantire l'accesso al lavoro e la conservazione del posto al soggetto che si occupa del familiare bisognoso.***

NOTE

[1] Per "*caregiver*" si intende colui che si prende cura , gratuitamente in un ambito domestico di un altro soggetto, completamente o parzialmente non autosufficiente o disabile; il profilo è stato riconosciuto e delineato normativamente dalla Legge di Bilancio 2018.

[2] Che lo scrivente ringrazia per aver messo a disposizione il provvedimento.

[3] Per assurdo può essere considerata legittima anche la decisione datoriale di non coprire il ruolo, rivendicato dal soggetto che chiede il trasferimento, purchè correttamente motivata.-

[4] Sul punto si veda anche ***Tribunale Bergamo, Sez. lavoro, Sentenza, 20/02/2020, n. 104***: "*Ai sensi dell'art. 33, quinto comma, della legge 104/92, il diritto del lavoratore di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, è applicabile non solo all'inizio del rapporto di lavoro mediante la scelta della sede ove viene svolta l'attività lavorativa, ma anche nel corso del rapporto mediante domanda di trasferimento. La ratio della norma è infatti quella di favorire l'assistenza al parente o affine handicappato, ed è irrilevante, a tal fine, se tale esigenza sorga nel corso del rapporto o sia presente all'epoca dell'inizio del rapporto stesso*".

[5] Si tratta del più alto organismo riconosciuto a livello mondiale per la tutela delle persone con disabilità e delle loro famiglie.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all’Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

del progetto giuridico “Il periscopio del diritto”, di cui è autore e responsabile.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati