

La revoca del trasferimento va espressamente motivata

Se la formulazione di un provvedimento precedentemente adottato da parte della p.a. implica, in assenza di diversa specificazione, un trasferimento definitivo del dipendente, sia pure sulla base dei presupposti di cui alla legge n. 104/1992, la successiva revoca, concretando, di fatto, un nuovo trasferimento d'ufficio, deve contenere espressa motivazione in ordine alle ragioni d'interesse pubblico e di natura prettamente organizzativa.

Lo hanno stabilito i giudici della prima sezione del Tar per le Marche con la sentenza n. 509 dello scorso 19 giugno.

Occorre, poi, considerare, secondo i giudici amministrativi di Ancona, le ragioni che inducono a rimuovere il dipendente dall'attuale sede di servizio, oltre a dover tenere conto delle situazioni di famiglia e del servizio già prestato in sedi disagiate (art. 55, comma 3, del dpr n. 335/1982).

Nel caso in esame un dipendente della p.a. aveva impugnato il provvedimento del Ministero della giustizia con cui era stata disposta la revoca del suo trasferimento concesso dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992 in considerazione della situazione di grave handicap in cui versava il padre.

La revoca del trasferimento era stata basata sul rilievo che fossero venuti meno i presupposti che ne avevano determinato l'adozione, ovvero l'applicazione dei benefici di cui alla legge n. 104/1992, per il sopraggiunto decesso del congiunto in situazione di handicap, al quale il dipendente prestava assistenza.

I giudici hanno inoltre citato nella sentenza in commento un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale (tar Puglia, Lecce, sez. III, 28 novembre 2012) secondo cui: «L'art. 33 della legge n. 104/1992 assicura al familiare lavoratore che assista con continuità un parente entro il terzo grado handicappato la possibilità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. Questa facoltà, corrispondente a un privilegio motivato da ragioni di natura solidaristica e assistenziale, costituisce un titolo di preferenza nella scelta della sede di lavoro e una volta esercitata nella forma del trasferimento (e non, ad esempio, di aggregazione o distacco) costituisce una situazione giuridica definitiva, non subordinata al mantenimento della situazione originaria (sempre che l'Amministrazione di appartenenza non abbia disciplinato specificamente il punto). Trattasi, pertanto, di situazione non modificabile se non, sussistendone i presupposti e secondo il regime proprio del rapporto d'impiego, applicando il regime del trasferimento d'ufficio che deve tener conto, nell'effettuare il bilanciamento degli interessi, oltre che delle esigenze di servizio anche delle situazioni di famiglia».

Angelo Costa

— © Riproduzione riservata —

