

Lavoro notturno: niente obbligo per chi gode dei permessi ex legge 104

Non possono essere obbligati a svolgere la prestazione di notte coloro che hanno a carico un soggetto disabile

di Valeria Zeppilli – Il lavoro notturno è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa più onerosa e usurante rispetto al lavoro diurno. Proprio in ragione di ciò la legge, da un lato, vieta che certi lavoratori, date le loro particolari condizioni, svolgano la propria opera durante l'orario notturno e, dall'altro, dispone che altri lavoratori **non possono essere obbligati a svolgerlo**. Tra questi ultimi rientrano i **lavoratori che hanno a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge numero 104/1992**.

- A stabilirlo, nel dettaglio, sono l'articolo 53, comma 3, del decreto legislativo numero 151/2001 e l'articolo 11, comma 2, lettera c), del decreto legislativo numero 66/2003.

Sebbene manchi un'espressa previsione in tal senso nella legge 104, quindi, altre norme rendono tale assunto pacifico.

Ma cosa si intende per soggetto a carico?

In risposta a un interpellato presentato da Confindustria, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la risoluzione numero 4 del 6 febbraio 2009, ha precisato che tale definizione va ricollegata ai presupposti indicati dalla legge 104 per la concessione dei benefici in essa previsti: anche ai fini dell'esenzione dal lavoro notturno è quindi necessaria l'effettività dell'assistenza. In realtà in tale risoluzione il Ministero si è rifatto alle indicazioni offerte dall'Inps, con la circolare numero 90 del 23 maggio 2007, nelle quali si faceva riferimento ad un'assistenza non necessariamente quotidiana, ma sistematica e adeguata (senza peraltro precisare la portata di tali due concetti). Tuttavia oggi i requisiti della sistematicità e dell'adeguatezza (che avevano nei fatti sostituito quelli della continuità e dell'esclusività) dell'assistenza non sono più essenziali per accedere al beneficio dei permessi di cui alla legge 104, in quanto eliminati dalla legge numero 183/2010. Di conseguenza, il parametro di riferimento resta solo quello del godimento del beneficio (o del possesso di tutti i requisiti affinché venga concesso).

Un'ultima precisazione si rende infine doverosa: cosa si intende per lavoro notturno?

Ci si riferisce all'arco temporale di almeno sette ore consecutive di lavoro che comprendono l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (ad esempio da mezzanotte alle sette o dalle dieci alle cinque). Per completezza si precisa anche che può essere definito lavoratore notturno anche chi svolga almeno tre ore di lavoro durante il periodo notturno, per almeno ottanta giorni l'anno.

IN CONCLUSIONE .

In conclusione: sebbene coloro che godano o abbiano i requisiti per godere dei permessi ex legge 104 possono astrattamente essere adibiti al lavoro notturno, il datore di lavoro non può comunque obbligarli a svolgerlo.