



UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALMECCANICI

ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO

LAVORATORI CHE HANNO A CARICO UN SOGGETTO DISABILE PER PRESTARGLI ASSISTENZA

I lavoratori che hanno a **proprio carico un soggetto disabile** ai sensi della **legge 104** non possono essere adibiti al **lavoro notturno**. La legge 104 [1] non si occupa nello specifico dei turni di notte ma, secondo il Ministero del Lavoro, la definizione “a carico” va ricollegata e resa omogenea a quanto stabilito dalla **norma sui permessi lavorativi [2]**.

Per il Ministero, quindi, il disabile va considerato “**a proprio carico**” anche per quanto riguarda l'**esonero dal lavoro notturno** quando il lavoratore presta effettivamente questa assistenza. Non solo: tenendo in considerazione le indicazioni dell'Inps [3], va adottato il principio secondo cui «*tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità*». Che cosa si debba intendere per assistenza “sistematica” e “adeguata”, però, non è stato chiarito dall'Inps, quindi tocca alle sedi territoriali dell'Istituto e ai datori di lavoro darne un'interpretazione.

- Più precise le disposizioni del decreto legislativo [4] che stabilisce le categorie **esonerate dal lavoro notturno** ai sensi della **legge 104**: il lavoratore o la lavoratrice – recita il testo – che abbiano a proprio carico per prestargli assistenza in prima persona un soggetto **disabile** non sono obbligati a prestare **lavoro notturno**, compresi eventuali turni di **reperibilità** o di **pronta disponibilità**, equiparati al lavoro notturno.

LAVORATRICE MADRE CON FIGLIO CON ETÀ INFERIORE AI TRE ANNI DI ETÀ

Il decreto sancisce anche quali sono le **altre categorie** che non possono essere obbligate a svolgere un lavoro notturno. Si tratta delle lavoratrici madri di un **figlio di età inferiore a tre anni** o, in alternativa, i padri, purché la coppia viva sotto lo stesso tetto.

LAVORATORE – LAVORATRICE, UNICO AFFIDATARIO CON FIGLIO MINORE DI 12 ANNI DI ETÀ

Restano esonerati dal lavoro notturno anche il lavoratore o la lavoratrice che sia l'unico **affidatario di un figlio** convivente **minore di 12 anni**.

DONNE IN STATO DI GRAVIDANZA

Non possono essere inserite nei turni di **lavoro notturno**, dalle 24 alle 6, nemmeno le **donne che hanno accertato lo stato di gravidanza**, dal momento in cui sanno di aspettare un figlio fino al compimento dell'anno di età del bambino.

Che cosa si intende per lavoro notturno

Viene considerato “**periodo notturno**” l'arco di tempo di almeno sette ore consecutive che comprende l'intervallo **tra la mezzanotte e le cinque del mattino**, come ad esempio un turno di lavoro tra le 23 e le 7. Il lavoratore notturno, invece, è colui che svolge **almeno tre ore** del proprio turno durante il periodo notturno (ad esempio dalle 2 alle 10 del mattino). Più in generale, viene considerato **lavoratore notturno** chi svolge un turno di notte per almeno 80 giorni l'anno.

[1] Legge 104/92.

[2] Min. Lavoro, ris. n. 4 del 6 febb. 2009.

[3] Circ. Inps n. 90/2007.

[4] Artt. 42 e 53 Dlgs. 151/2001 e 115/2003.

DLGS 66/2003

Lavoro notturno – Art. 1 Periodo notturno: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Lavoratore notturno: 1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero 2. qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro 3. in difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno, per almeno 3 ore, per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno

Limitazioni al lavoro notturno Art. 11

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

Lavoro notturno Dall'art. 11 si desume, dunque, che per tutti gli altri lavoratori, uomini o donne, esiste un obbligo ad effettuare il lavoro notturno

Limiti di durata al lavoro notturno art. 13

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Minori Divieto di lavoro notturno, salvo deroga in casi eccezionali

Tutela della salute dei lavoratori notturni

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (almeno ogni 2 anni) adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Riposi settimanali Art. 9

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (11, $24+11=35$ ore di riposo totali) Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni --- art. 41 l.n. 133/2008 Il periodo di riposo è di regola in coincidenza con la domenica - Numerose eccezioni a retribuzione maggiorata Fanno eccezione a tali disposizioni sui riposi (contrasto con l'art. 36, 3° c. Cost.): a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale ; b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata; c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario; d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse (v. Art. 17)