

Esonero dai servizi

Dpr 52/2009, art 17, lettera f. : esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 17.

Tutela delle lavoratrici madri

1. Oltre a quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, al personale delle Forze armate si applicano le seguenti disposizioni:

a) esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età;

b) esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio;

c) esonero, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, per la madre dal servizio notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali da turni continuativi articolati sulle 24 ore;

d) esonero, a domanda, dal servizio notturno per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;

e) divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai servizi continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei servizi;

f) esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

g) possibilità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri vincitori di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;

h) divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in servizi continuativi articolati sulle 24 ore.

2. Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, i benefici di cui ai commi 1 e 2 si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Circa la locuzione "a carico" il Ministero del lavoro, con la Risoluzione n. 4 del 6 febbraio 2009, ha fornito alcune precisazioni.

Il Ministero si rifà alle indicazioni della Legge 104/1992 (che pur non tratta di lavoro notturno), sostenendo che la definizione "a carico" vada ricollegata e resa omogenea a quanto disposto dalla quella norma a proposito della concessione dei permessi lavorativi.

Pertanto il disabile va considerato "a proprio carico" anche si fini dell'esenzione dal lavoro notturno quando il lavoratore presti a questi effettiva assistenza.

Il Ministero riprende, a tal proposito, le indicazioni della Circolare INPS 23 maggio 2007 n. 90, adottando il principio che "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."

Va ricordato che l'INPS non ha mai precisato i concetti di "sistematicità" e "adeguatezza", lasciando quindi ampio margine interpretativo alle proprie Sedi periferiche e ai datori di lavoro.

Quando inizia la notte

Che cosa si intende per lavoro notturno? Per rispondere in modo aggiornato è necessario fare riferimento al Decreto Legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 (in attuazione della Direttiva comunitaria n. 34 del 2000), disposizione molto importante perché fissa nuove regole per l'orario di lavoro nel settore pubblico e privato. Peraltro questo decreto conferma le limitazioni al lavoro notturno di cui abbiamo parlato sopra. È in questa norma che troviamo le definizioni che ci servono.

Viene considerato "periodo notturno" l'arco di tempo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (ad esempio i turni dalle 22 alle 6).

Viene considerato "lavoratore notturno" qualsiasi lavoratore che svolga almeno tre ore del proprio orario di lavoro giornaliero durante il periodo notturno. E questo vale in generale.

Inoltre può essere considerato lavoratore notturno anche chi svolge, nell'arco dell'anno, almeno una parte del proprio orario di lavoro durante il periodo notturno, secondo le norme definite dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

Nel caso ricorra una di queste fattispecie, il lavoratore che dimostri di avere a carico (con i problemi interpretativi che dicevamo) una persona con handicap non è obbligato a prestare lavoro notturno e l'azienda deve conseguentemente adeguare turni e orario dell'interessato.