



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Lavoro notturno: ultime sentenze

Autore: Redazione | 16/05/2021



Lavoratore che assiste soggetto disabile; orario di lavoro; obbligo di adottare misure di sicurezza; maggiorazione retributiva; tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Valutazione della salute dei lavoratori notturni

La violazione dell'obbligo di valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno, di cui agli artt. 14, comma 1 e 18-bis, comma 2, d.lg. 8 aprile 2003, n. 66, configura un unico reato indipendentemente dal numero di lavoratori non sottoposti a visita medica, la cui pluralità rileva unicamente quale elemento di valutazione della gravità del fatto ex art. 133 c.p.

(Nella specie, la Corte ha annullato la sentenza di merito che aveva escluso l'estinzione del reato ai sensi degli artt. 21, comma 2, e 24 d.lg. 19 dicembre 1994, n. 758, ritenendo erroneamente che l'indagato non avesse versato una somma proporzionata al numero dei lavoratori impiegati).

Cassazione penale sez. III, 17/07/2020, n.23611

Lavoratori adibiti a lavoro notturno senza visita medica

Nonostante i lavoratori addetti al lavoro notturno senza i prescritti accertamenti medici siano più di uno, la violazione dell'obbligo è unica, dunque resta unica anche la sanzione, non essendo commisurata ai lavoratori impiegati.

Cassazione penale sez. III, 17/07/2020, n.23611

Esonero dall'obbligo di lavoro notturno

L'esonero dall'obbligo di lavoro notturno, previsto dall'art. 11, comma 2, lett. c), del d.lgs n. 66 del 2003 per i lavoratori che prestino assistenza a un soggetto portatore di handicap, riguarda l'adibizione al lavoro nella fascia oraria dalla mezzanotte alle cinque del mattino (intervallo ricompreso necessariamente nel periodo notturno, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d), dello stesso d.lgs. n. 66 del 2003), che non coincide con quella dalla mezzanotte alle sei del mattino, durante la quale vige, per le lavoratrici-madri, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, il divieto assoluto di adibizione, a tutela delle diverse esigenze derivanti dalla maternità.

Cassazione civile sez. lav., 28/05/2020, n.10203

La maggiorazione per lavoro notturno

La maggiorazione retributiva per lavoro notturno, diretta a compensare il maggior disagio di questo, non può essere negata per il fatto solo che tale lavoro avvenga nell'ambito di turni servizio - conformi, del resto, le previsioni degli artt. 2108 c.c. e 7 d.lgs. 532/99.

Tribunale Torino sez. lav., 11/02/2019, n.275

Condizioni lavorative obiettivamente pericolose

In tema di obblighi di prevenzione ex art. 2087 c.c., l'adozione di particolari misure di sicurezza (cd. "innominate") viene in rilievo con riferimento a condizioni lavorative obiettivamente (anche solo potenzialmente) pericolose, in cui la prevedibilità del verificarsi di episodi di aggressione a scopo di lucro sia insita nella tipologia di attività esercitata dal lavoratore, in ragione della movimentazione, da parte del medesimo, di somme di denaro.

(Nella specie, la sentenza impugnata aveva ritenuto non esigibile - in relazione all'uccisione, avvenuta per mano di ignoti, di una portiera-custode di un collegio studentesco durante un turno di lavoro notturno - l'adozione, da parte del datore, di cautele anti rapina, non essendo custoditi nel predetto collegio particolari valori; la S.C. ha cassato la sentenza, per avere i giudici di merito ommesso di valutare adeguatamente che la lavoratrice era solita custodire di notte anche le quote di pernottamento degli studenti).

Cassazione civile sez. lav., 18/11/2019, n.29879

Spetta la maggiorazione retributiva per lavoro notturno?

La maggiorazione retributiva per lavoro notturno, diretta a compensare il maggior disagio di questo, non può essere negata per il fatto solo che tale lavoro avvenga

nell'ambito di turni servizio – conformi, del resto, le previsioni degli artt. 2108 c.c. e 7 d.lgs. 532/99.

Tribunale Torino sez. lav., 11/02/2019, n.275

Orario di lavoro

L'esonero dal lavoro notturno, previsto dall'art. 53 d.lg. 151/2001 per lavoratori con carichi di cura di figli in tenera età o soggetti disabili, trova applicazione anche nei confronti del personale di volo dell'aviazione civile. Da un'interpretazione sistematica è, infatti, da escludere tanto che l'art. 53 d.lg. 151/2001 sia derogato dal d.lg. 185/2005, che disciplina l'**orario di lavoro per il personale di volo**, giusta la diversa ratio essendi, quanto che esso sia stato abrogato dal d.lg. n. 66/2003, considerato il circoscritto campo di applicazione di quest'ultimo.

Tribunale Verona, 19/12/2018, n.696

Lavoro notturno

L'art. 1 comma 2 lett. e), d.lg. n. 66 del 2003 definisce alternativamente, e non cumulativamente, lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale e 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; in difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

T.A.R. Perugia, (Umbria) sez. I, 05/06/2018, n.379

L'inapplicabilità della normativa sul lavoro notturno

La deduzione per la prima volta nel giudizio di legittimità di una diversa normativa rispetto a quella invocata nei gradi di merito è ammissibile, salvo che non comporti il necessario esame dei presupposti di fatto richiesti dalla differente disciplina per

la riconoscibilità del diritto controverso.

(Nella specie, la S.C. ha ritenuto inammissibile il motivo di ricorso con cui il datore di lavoro aveva dedotto, per la prima volta in sede di legittimità, l'inapplicabilità della normativa sul lavoro notturno alle mansioni promiscue o di semplice attesa, giacché avrebbe comportato un ampliamento del "thema decidendum" in ordine all'accertamento della tipologia e del carattere delle mansioni esplicate dai lavoratori).

Cassazione civile sez. lav., 16/10/2018, n.25863

Esonero dal lavoro notturno a tutela del genitore unico

In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, la mancanza di una norma derogatoria che preveda il beneficio della permanenza in una determinata sede a tutela del genitore unico non costituisce una possibile disparità di trattamento nei confronti delle coppie di genitori posto che tale tipo di beneficio non è previsto neanche per esse; precisamente, per le coppie di genitori è previsto il diverso beneficio del ricongiungimento, assente, invece, in caso di genitore unico e per l'ipotesi di monogenitorialità sono previsti altri benefici, tra i quali un periodo superiore di esonero dal lavoro notturno.

T.A.R. Bologna, (Emilia-Romagna) sez. I, 26/09/2018, n.706

Dipendenti di società concessionarie di autostrade

L'art. 11, comma 10, del C.C.N.L. per i dipendenti di società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 16 febbraio 2000, che prevede la **maggiorazione retributiva per il lavoro notturno**, si applica anche ai lavoratori in regime part time che abbiano lo stesso livello di inquadramento, e svolgano le stesse modalità di prestazione lavorativa del personale turnista a tempo pieno, in quanto la maggiore retribuzione per i lavoratori impiegati in turni continui e avvicendati non può essere esclusa in caso di diversità di sequenza oraria, che, tuttavia, contempra il lavoro notturno con caratteristiche di costanza,

dovendosi ritenere che una diversa interpretazione contrasti con il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, attuativo della direttiva 97/81/CE.

Tribunale Milano sez. lav., 04/07/2018, n.1885

Infortunio sul lavoro e danno da perdita di chance

Nella valutazione del danno subito dal lavoratore per perdita di chances derivante dalla mancata adibizione in seguito all'**infortunio subito al lavoro notturno**, maggiormente retribuito rispetto a quello diurno, il giudice deve considerare se e in che misura il lavoratore sarebbe stato adibito a tale lavoro in assenza di infortunio.

Cassazione civile sez. lav., 26/01/2018, n.2020

Lavoro notturno: la richiesta di esonero del dipendente

È legittimo il provvedimento con cui l'amministrazione pubblica rigetta la richiesta di esonero del dipendente, avente un soggetto disabile a carico, dai turni di lavoro notturno, allorché tali turni non presentino carattere continuativo, non integrando di conseguenza le nozioni di "lavoratore notturno" e "lavoro notturno" ai sensi dell'art. 2 d.lg. n. 532 del 1999, bensì siano limitati a pochi giorni in ogni mese, sub specie di pronta reperibilità in situazioni di emergenza.

T.A.R. Ancona, (Marche) sez. I, 29/12/2017, n.944

La maggiorazione per lavoro notturno

La maggiorazione per lavoro notturno a turni non avvicendati nella misura del 25%, prevista dall'art. 18 del c.c.n.l. autotrasporti, ha natura retributiva, costituendo la compensazione di una prestazione che in sé è caratterizzata da un maggior disagio; ne consegue la sua inclusione tra gli elementi che compongono la retribuzione globale mensile e la sua incidenza in tutti gli istituti contrattuali che

per la loro determinazione richiamano tale ultimo concetto.

Cassazione civile sez. lav., 23/10/2017, n.25000

Quando non è applicabile la causa di esonero da lavoro notturno?

Non è applicabile all'assistente di volo affidataria di figlio minore di anni dodici la causa di esonero dal lavoro notturno di cui agli art. 53, comma 2, lett. b), d.lg. n. 151 del 2001 e 11 d.lg. n. 66 del 2003, posto che il personale di volo dell'aviazione civile fuoriesce dal campo di applicazione della disciplina generale sull'orario di lavoro, dovendosi fare per contro riferimento, per quel che specificamente riguarda la normativa sul lavoro notturno, alla più circoscritta disciplina settoriale di cui all'art. 7 d.lg. n. 185 del 2005.

Cassazione civile sez. lav., 25/07/2017, n.18285

Lavoratore part-time: il diritto alla retribuzione per lavoro notturno

Il lavoratore part-time che abbia lo stesso livello di inquadramento del personale turnista a tempo pieno ha diritto alla retribuzione per lavoro notturno, non rilevando, in applicazione del principio di non discriminazione ex art. 4 d.lg. n. 61 del 2000, la diversità della sequenza oraria praticata nei due rapporti.

Cassazione civile sez. lav., 09/03/2017, n.6087

Astensione dal lavoro notturno per disabile a carico

Il diritto ad astenersi dal lavoro notturno spettante al lavoratore avente a carico un soggetto disabile si configura a prescindere dal livello di gravità dello stato di handicap.

Tribunale Milano, 18/09/2016

