



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VENEZIA

Il Giudice del Lavoro dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara alla udienza del 11/07/2024 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

con motivazione contestuale

ex art. 429 c.p.c. e 127 bis c.p.c.

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 779/2024 RG avente ad oggetto:
" esonero da lavoro notturno – familiare con handicap ex art. 3, co. 1 L. 104/1992"

TRA

Parte_1 - rappresentato e difeso dall'Avvocato NASTARI DOMENICO ed elettivamente domiciliato come in ricorso,

- ricorrente

E

Controparte_1 in persona del legale rappresentate pro tempore – rappresentata e difesa dagli Avvocati RUBERTO GIOVANNI e CONTI MARIA GIOVANNA, NOVARINI ALESSANDRO ed elettivamente domiciliata come in ricorso,

-resistente

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 12/04/2024 il ricorrente, come sopra in epigrafe indicato, ha convenuto in giudizio la propria datrice di lavoro chiedendo " - nel merito: accertarsi e dichiararsi il diritto di parte ricorrente a non essere obbligato a prestare lavoro notturno e, per l'effetto, condannarsi parte convenuta ad adibire il ricorrente solo a turni mattutini e pomeridiani sino a quando lo stesso avrà a suo carico il figlio disabile ai sensi della legge

n.104/1992; – spese di lite interamente rifuse, con distrazione in favore del sottoscritto difensore che si dichiara antistatario”.

Nel costituirsi *Controparte_1* ha contestato la pretesa del ricorrente ed ha concluso “ Nel merito - Respingersi le domande tutte di parte ricorrente in quanto infondate, per i motivi di cui in atti. - Con vittoria di spese e compensi di lite. - Con riserva di ogni ulteriore istanza, eccezione e produzione”

La causa è stata istruita sulla scorta della documentazione prodotta dalle parti.

*** **

1. Il ricorrente è dipendente di *CP_1* dal 1/6/2000, con qualifica di Tecnico della Manutenzione Rotabili ed attualmente presta la propria opera presso la *Organizzazione_1* nella struttura denominata *[...]* *Organizzazione_2*; in data 2/5/2023 allegando che il figlio *Per_1* è affetto da sindrome di Asperger con riconoscimento dello status di portatore di handicap, ex art. 3, co. 1, Legge n. 104/1992 ha presentato richiesta di esonero dal lavoro notturno; la richiesta in data 18/5/2023 è stata respinta rilevando *CP_1* che l’esonero spetta solo in caso di prestazione di assistenza in favore di disabile in condizione di gravità ex art. 3, co. 3, Legge n. 104/1992, così come anche disposto con Circolare operativa del Gruppo n. 433 dell’11/01/2015 in conformità con l’Interpello n. 4/2009 del Ministero del Lavoro. Questo è l’oggetto della causa.

2. L’art. 11 del d.lgs 66/2003 (Limitazioni al lavoro notturno) prevede al comma 2°, per quanto d’interesse, che “ 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: (...) c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni”.

3. La S.C. ha recentemente chiarito che in tema di limitazioni al lavoro notturno previste per particolari esigenze familiari e assistenziali, l'art. 11, comma 2, lett. c), del d.lgs n. 66 del 2003 - il quale prevede l'esonero dal lavoro notturno per il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. n. 104 del 1992 - va interpretato nel senso che, ai fini della possibilità dell'esonero in questione, non è necessaria la dichiarazione di gravità dello stato di handicap, in quanto il dato testuale della norma non autorizza l'introduzione, in via ermeneutica, di un requisito aggiuntivo in un ambito, quale quello dei diritti dei disabili, insuscettibile di limitazioni di tutela al di fuori di una chiara presa di posizione del legislatore" (vd Cass. Sez. L - , Ordinanza n. 12649 del 10/05/2023).

4. La giudicante intende aderire e dare continuità a tale orientamento, che condivide, e richiama il contenuto della predetta ordinanza anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., dissentendo dalla diversa ricostruzione interpretativa che **CP_I**, con l'articolata memoria difensiva, cerca di accreditare.

5. La norma di cui all'art. 11 cit. non prevede nemmeno, come accade invece nel caso di assegnazione o trasferimento del lavoratore che assiste un familiare con handicap in situazione di gravità, per cui il lavoratore può scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere solo "ove possibile" con conseguente necessità di operare un bilanciamento tra le esigenze tecnico organizzative, produttive aziendali e le esigenze della persona portatrice di handicap e del familiare che lo assiste. La previsione che il lavoratore sia esonerato dal lavoro notturno se ha a proprio carico un soggetto "disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni" non contempla altri limiti o temperamenti.

6. La recente modifica apportata dal d.lgs. n. 62/2024 alla Legge n. 104/1992 ed in particolare all'art. 3, appare irrilevante ai fini di causa poiché la norma di cui all'art. 11 d.lgs. 66/2003 non obbliga al lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico - come nel caso in esame, essendo stato il figlio **Per_I** affidato al padre odierno ricorrente - "un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive

modificazioni" senza ulteriori specificazioni, ove l'accertamento della situazione di handicap/disabilità è rimessa alle Competenti Commissioni mediche.

7. Deve dunque concludersi come in dispositivo, anche in ordine alle spese di lite che seguono la soccombenza e vengono liquidate - come in dispositivo - avuto riguardo ai valori medi previsti dal DM 55/2014 e DM 147/2022 (quest'ultimo applicabile ex art. 6 alle prestazioni professionali esaurite successivamente alla sua entrata in vigore ovvero il 23/10/2022), per le controversie di lavoro € 5200-26.000 (indeterminato modesto), ridotto ex art. 4, comma 1, penultimo e ultimo periodo, DM cit., tenuto conto del valore effettivo della controversia, che non è stata svolta attività istruttoria, del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate (un'unica questione di media complessità), dei contrasti giurisprudenziali come riportati da *CP_1*).

8. Il ricorrente ha dichiarato di essere esente dal CU come da autodichiarazione in atti.

P.Q.M.

Il giudice definitivamente pronunciando così provvede:

1) In accoglimento del ricorso, accerta e dichiara il diritto del ricorrente a non essere obbligato a prestare lavoro notturno e, per l'effetto, condanna *Controparte_1* ad adibire il ricorrente solo a turni mattutini e pomeridiani sino a quando lo stesso avrà a suo carico il figlio disabile ai sensi della legge n.104/1992;

2) Condanna *Controparte_1* alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 2.110,00 per compensi di avvocato, oltre rimborso forfettario del 15%, IVA e CPA, come per legge, con distrazione in favore del procuratore del ricorrente dichiaratosi anticipatario.

Venezia, all'udienza del 11/07/2024

Il Giudice

Dott.ssa Chiara Coppetta Calzavara