



LEGGE 104:

Il Lavoratore che assiste un familiare disabile ha diritto all'esonero dal lavoro notturno

La Corte di Cassazione Sezione lavoro con sentenza 12649 del 10.5.2023 ha precisato che il lavoratore che dispone della tutela della Legge 104/92, per l'assistenza di un familiare disabile, può chiedere di essere dispensato dai turni di lavoro notturno.

Il chiarimento della corte di Cassazione è intervenuto dopo che ad un lavoratore era stato contestato dalla sua azienda il diritto di assistere il familiare convivente nelle ore notturne.

Nel presentare ricorso alla Suprema Corte, il datore di lavoro basava le proprie motivazioni, sostanzialmente, nella mancanza dell'accertamento dello stato di gravità dell'handicap, necessario per il riconoscimento dell'esenzione dal lavoro notturno". Infatti secondo il ricorso del datore di lavoro, "solo in caso di accertato stato di gravità dell'handicap può ritenersi provata e necessaria un'assistenza sistematica ed adeguata, effettiva appunto, alla persona del disabile tale da giustificare la compressione di contrapposti obblighi lavorativi".

Inoltre un altro motivo secondo il quale il lavoratore non avrebbe avuto diritto all'esenzione di lavoro notturno era dovuto al fatto di non avere mai offerto la prova dell'assistenza (sistematica e adeguata) effettivamente garantita alla persona bisognosa perché a carico, "tale da determinare una maggiore difficoltà nella vita lavorativa, non essendo sufficiente la "sola circostanza della convivenza", di per sé sterile a tal fine, se non commisurata al grado di impegno (assistenza) che la condizione (gravità) di handicap può comportare".

Le suddette motivazioni aziendali erano state respinte sia nel primo che nel secondo grado di giudizio, e così il datore di lavoro aveva inoltrato ricorso alla Corte di Cassazione.

La Suprema Corte di Cassazione, nella succitata sentenza, ha sottolineato come l'articolo 3 della legge 104/1992 definisce sia la condizione di handicap (comma 1) che quella di handicap grave (comma 3), e che **chiunque presenti le menomazioni descritte nel comma 1 è già considerato in condizione di disabilità.**

Dal disposto testuale della prima disposizione richiamata emerge che, per fruire dell'esonero dall'obbligo di prestare lavoro notturno occorre che si sia in presenza di "un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104, e successive modificazioni.

Dalla seconda disposizione, poi, si evince chiaramente che, ai sensi della legge n. 104 del 1992, è in condizione di disabilità già chi presenta le menomazioni descritte dal comma 1 dell'art. 3 di detta legge, risultando "la connotazione di gravità" di cui al comma 3 un carattere ulteriore ed aggiuntivo.

In conclusione il lavoratore/lavoratrice che si trova nelle condizioni elencate alla Legge 104/92, può richiedere l'esonero dall'obbligo di prestare lavoro notturno dando comunicazione scritta al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

L'agevolazione deve essere concessa indipendentemente dalla condizione di gravità della disabilità, sia che il soggetto si trovi nell'ambito del comma 1 o del comma 3, dell'articolo 3 della Legge 104/92.



Sui nostri siti, ~~Disability~~

la sentenza della Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 12649 del 10 maggio 2023