

Argomento	Formazione e lavoro > Permessi e congedi lavorativi Legge 104/1992
Titolo	Astensione dal lavoro notturno
Descrizione del Servizio	<p>Il lavoratore che assiste una persona con disabilità ha diritto all'astensione dal lavoro notturno e l'azienda presso la quale lavora deve conseguentemente adeguarne i turni e l'orario di lavoro.</p> <p>L'orario di lavoro giornaliero, infatti, in alcuni casi, può cadere anche in fasce orarie considerate "notturne" dalla normativa o dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Viene considerato «periodo notturno» l'arco di tempo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino</p> <p>Viene considerato «lavoratore notturno» qualsiasi lavoratore che svolga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • almeno tre ore del proprio orario di lavoro giornaliero durante il «periodo notturno»; • almeno una parte del proprio orario di lavoro durante il periodo notturno, nell'arco dell'anno, secondo le norme definite dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro; • un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno durante il «periodo notturno» (in caso di lavoro a tempo parziale, tale limite è ridimensionato in proporzione al numero di ore svolte).
Requisiti	<p>È assolutamente vietato adibire al lavoro notturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino; • i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7; <p>Non possono essere obbligati a svolgere attività lavorativa nel periodo notturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le lavoratrici madri, o, in alternativa, i padri di bambini di età inferiore a tre anni; • i genitori unici affidatari di minori di anni 12 (in caso di affidamento condiviso tra i due genitori entrambi i genitori possono beneficiare dell'esenzione dal lavoro notturno nei periodi di convivenza con il figlio); • i genitori adottivi o affidatari di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento dei 12 anni di età da parte di quest'ultimo; • lavoratori che hanno a carico persone con disabilità ai sensi della legge 104/92 <p>Per ulteriori informazioni si veda la scheda dedicata «Permessi lavorativi previsti dalla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992»</p> <p>Categorie di lavoratori per cui la normativa non trova applicazione</p> <p>La disciplina non si applica ai dirigenti, al personale direttivo e altri lavoratori aventi potere di determinazione autonoma del proprio tempo di lavoro (come ad esempio: i lavoratori a domicilio, i prestatori di tele-lavoro, i lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose), al personale viaggiante del trasporto stradale, ferroviario, aereo, marittimo, ai lavoratori a bordo di navi della pesca marittima.</p>
Ambito territoriale	Nazionale
Dove rivolgersi	La richiesta di esonero dal lavoro notturno va presentata al proprio datore di lavoro.

Documentazione	La normativa non si esprime in merito alla documentazione da presentare al proprio datore di lavoro da parte dei lavoratori che hanno a proprio carico una persona con disabilità.
Fonti Normative (livello minimo regionale)	<p>Legge 9 dicembre 1977, n. 903 (edscuola.it) «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro».</p> <p>Legge n. 25 del 5 febbraio 1999, «Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998».</p> <p>Dlgs 532/99 (camera.it) «Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25»;</p> <p>Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53».</p> <p>Decreto Legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, «Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro».</p> <p>Risoluzione Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, n. 4 del 6 febbraio 2009, «Art. 9, D.lgs. n. 124/2004 - art. 11, comma 2 lett. c), D.lgs. n. 66/2003 lavoro notturno - soggetti che hanno "a proprio carico" un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992».</p> <p>L 183/2010 (parlamento.it) «Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro»;</p> <p>LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183 - Normattiva «Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro»;</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80 - Normattiva «Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.»</p>
Altre informazioni	
Fonte ufficiale	SuperAble INAIL - Esonero dal lavoro notturno per i familiari che assistono persone con disabilità (data di aggiornamento 25 febbraio 2022)
Autore	Francesca Duranti
Data	28/06/2022