COISP
SINDACATO DI POLIZIA

Segreteria Nazionale - *Via Cavour, 58 – 00184 Roma*

06 48903773 | 06 48903734 | coisp@coisp.it | coisp@pec.it

CoispPolizia | coisppolizia | www.coisp.it

COISP – **CO**ORDINAMENTO PER L'**I**NDIPENDENZA **S**INDACALE DELLE FORZE DI **P**OLIZIA

Prot.771/2026 S.N. Roma, 12 novembre 2026

MINISTERO DELL'INTERNO
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
SEGRETERIA DEL DIPARTIMENTO
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI DELLA POLIZIA DI STATO

OGGETTO: **Esonero dal turno notturno del padre di figlio di età inferiore a tre anni – Richiesta di riesame delle interpretazioni dipartimentali e di univoche indicazioni applicative.**

Condividendone appieno il contenuto, che questa Segreteria Nazionale fa proprio, si trasmette la nota della Segreteria Provinciale COISP di Latina del 28 ottobre 2026, indirizzata al Questore di quella provincia, ritenendo necessario sottoporre all'attenzione del Dipartimento una questione interpretativa di particolare rilevanza, suscettibile di incidere sull'esercizio di un diritto connesso alla tutela della genitorialità da parte del personale della Polizia di Stato.

La problematica riguarda, in particolare, l'applicazione dell'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57, che riconosce l'esonero, a domanda, dal turno notturno alla madre o, alternativamente, al padre, sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Come ampiamente illustrato dalla nostra struttura provinciale, in diverse occasioni il riconoscimento del beneficio in favore del padre sarebbe stato subordinato alla circostanza che anche la madre svolga un'attività lavorativa articolata, in via non eccezionale, nelle fasce orarie notturne. Tale interpretazione ha comportato, oltre al rigetto di alcune istanze, anche richieste di documentazione relativa all'attività lavorativa e ai turni di servizio dell'altro genitore.

Una simile impostazione trova il proprio riferimento nella circolare ministeriale n. 333-A/9807.B.7 del 26 maggio 2008 ed è stata nuovamente richiamata nel parere del Servizio Ordinamento n. 333-ORD, prot. 0004071 del 18 settembre 2024, reso in risposta a un quesito della Questura di Forlì-Cesena.

Proprio quest'ultimo pronunciamento merita, a nostro avviso, un approfondimento e un riesame alla luce del successivo e significativo sviluppo della giurisprudenza della Corte di Cassazione.

L'art. 24 del D.P.R. n. 57/2022, significativamente rubricato «Tutela della genitorialità», riconosce al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, oltre alle tutele previste dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'esonero dal turno notturno, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

La disposizione non prevede espressamente che il diritto del padre sia subordinato allo svolgimento, da parte della madre, di un'attività lavorativa comprendente prestazioni notturne, né contempla la necessità che entrambi i genitori siano concretamente destinatari della medesima tutela.

Sul punto assume particolare rilievo la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 22384 del 25 luglio 2023, che, nell'interpretare l'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001, ha espressamente escluso che, ai fini del riconoscimento dell'esonero dal lavoro notturno, sia necessario che entrambi i genitori siano contemporaneamente adibiti a prestazioni lavorative notturne.

La Suprema Corte ha chiarito che il tenore letterale della disposizione non avvalora una simile interpretazione e che il legislatore non ha inteso subordinare la facoltà di esonero alla necessità di sopperire

all'assenza dell'altro genitore, avendo piuttosto rimesso ai genitori la scelta di chi debba beneficiare della tutela.

La Corte ha inoltre ricondotto tale previsione alla finalità di proteggere l'intenso rapporto affettivo e relazionale tra il genitore e il figlio nella prima fase della crescita, precisando che la tutela non può essere ridotta a una mera esigenza di organizzazione della presenza notturna in ambito familiare.

Tale orientamento non risulta isolato. È stato infatti seguito da ulteriori pronunce conformi del 2023 ed è stato successivamente ribadito dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 17414 del 25 giugno 2024, che ha rigettato il ricorso della parte datoriale, dando espressamente conto dell'assenza di un contrasto giurisprudenziale attuale sulla questione.

Si tratta, dunque, di un orientamento interpretativo consolidato, che non può essere ignorato nell'esame della disciplina applicabile al personale della Polizia di Stato.

È certamente vero che le pronunce richiamate hanno riguardato fattispecie relative al personale di volo dell'aviazione civile e l'applicazione diretta dell'art. 53 del D.lgs. n. 151/2001. Ciò non esclude, tuttavia, la rilevanza dei principi interpretativi affermati dalla Suprema Corte anche rispetto alla disposizione contrattuale in esame, che si innesta espressamente sulla disciplina legislativa di tutela della maternità e della paternità e riconosce garanzie ulteriori al personale del comparto.

In particolare, la stessa Cassazione, con la sentenza n. 22384/2023, ha qualificato la tutela prevista dall'art. 53 come un nucleo minimo di protezione suscettibile di essere derogato in melius anche dalla contrattazione collettiva.

Ne consegue che appare difficilmente sostenibile un'interpretazione della disposizione pattizia che, anziché ampliare la tutela riconosciuta dalla legge, finisca per comprimerla attraverso l'introduzione di condizioni ulteriori non espressamente previste.

Il nodo interpretativo della questione risiede, a nostro avviso, nella necessità di non confondere il concetto di alternatività con quello di alternanza.

Quando la disposizione riconosce l'esonero alla madre o, alternativamente, al padre, individua i due soggetti legittimati alla fruizione del beneficio, rimettendo agli interessati la scelta di chi debba avvalersene.

Diversamente, subordinare il diritto del padre alla circostanza che anche la madre svolga lavoro notturno significa introdurre un requisito ulteriore, trasformando l'alternativa prevista dalla norma in un obbligo di alternanza tra i genitori.

Una simile condizione non risulta espressamente contemplata dall'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 57/2022.

Del resto, la struttura della stessa disposizione contrattuale appare significativa: quando le parti negoziali hanno inteso disciplinare il coordinamento dei turni di entrambi i genitori, lo hanno fatto espressamente alla lettera a), prevedendo l'esonero dalla sovrapposizione completa dei turni tra genitori dipendenti dalla medesima Amministrazione.

Non sembra quindi corretto attribuire alla successiva lettera b) una funzione di coordinamento o di avvicendamento tra i servizi dei genitori che il testo non contempla.

A ciò si aggiunge che una lettura restrittiva finirebbe per subordinare l'esercizio di un diritto del dipendente alle modalità organizzative del lavoro di un datore di lavoro terzo, estraneo al rapporto di impiego, ovvero alla scelta dell'altro genitore di non svolgere attività lavorativa.

Merita particolare attenzione anche il profilo della parità di trattamento.

L'art. 24 del D.P.R. n. 57/2022 riconosce infatti, alla lettera c), una specifica tutela in favore della madre, senza subordinare il relativo beneficio alla circostanza che il padre svolga o meno attività lavorativa notturna.

Non si comprende, pertanto, per quale ragione un requisito relativo all'organizzazione lavorativa dell'altro genitore dovrebbe essere introdotto esclusivamente quando a richiedere l'esonero è il padre.

Una simile interpretazione rischierebbe di determinare un trattamento deteriore nei confronti del personale maschile nell'esercizio di un diritto connesso alla paternità, in contrasto con i principi di parità e non discriminazione richiamati dall'art. 3 del D.lgs. n. 151/2001.

La tutela della genitorialità, per sua natura, deve essere interpretata in modo da riconoscere pari dignità alla funzione materna e paterna, senza introdurre limitazioni che non trovino un preciso fondamento nella disposizione normativa o contrattuale.

Alla luce di quanto precede, questa Segreteria Nazionale ritiene che il parere del Servizio Ordinamento del 18 settembre 2024 meriti un nuovo e approfondito esame.

Esso, infatti, pur richiamando l'art. 53 del D.lgs. n. 151/2001 quale disciplina generale di riferimento, non sembra aver adeguatamente considerato i principi successivamente consolidati dalla giurisprudenza di legittimità in ordine all'interpretazione della medesima disposizione.

Parimenti, appare necessario verificare l'attuale portata applicativa della circolare n. 333-A/9807.B.7 del 26 maggio 2008, emanata in relazione a un precedente assetto contrattuale e normativo e non suscettibile, in ogni caso, di introdurre condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dalle disposizioni oggi vigenti.

È appena il caso di ricordare, al riguardo, che circolari e pareri amministrativi costituiscono atti di indirizzo e interpretazione interna, ma non hanno natura normativa e non possono prevalere sulle disposizioni di legge e di contratto, né sottrarre all'Amministrazione il dovere di riesaminare i propri orientamenti quando emergano elementi giuridici sopravvenuti o più approfonditi.

La questione assume anche una concreta rilevanza amministrativa. La richiesta di documentazione relativa ai turni lavorativi dell'altro genitore, ove finalizzata esclusivamente a verificare la sussistenza di un'attività lavorativa notturna, appare infatti riferita a un presupposto che, secondo la ricostruzione sopra esposta, non trova fondamento nella disposizione.

Resta naturalmente ferma la possibilità per l'Amministrazione di verificare la sussistenza dei requisiti effettivamente previsti dalla normativa e di accertare che il medesimo beneficio non venga fruito contemporaneamente da entrambi i genitori, senza tuttavia trasformare tale verifica in un'indagine sulle modalità lavorative dell'altro genitore non richiesta dalla disposizione.

Tutto ciò premesso, questa Segreteria Nazionale COISP chiede a codesto Ufficio di interessare le competenti articolazioni del Dipartimento al fine di assumere un'iniziativa risolutiva sulla questione, evitando che una problematica di così evidente rilevanza per la tutela della genitorialità continui a essere affrontata attraverso interpretazioni difformi nei diversi Uffici territoriali.

In particolare, si ritiene necessario procedere al riesame del parere del Servizio Ordinamento n. 333-ORD, prot. 0004071 del 18 settembre 2024, alla luce dei principi affermati dalla Corte di Cassazione con le sentenze e ordinanze sopra richiamate e qui allegate, valutando l'opportunità di modificarne le conclusioni.

Parimenti, si chiede di voler procedere a una revisione o, comunque, a un aggiornamento della circolare n. 333-A/9807.B.7 del 26 maggio 2008, affinché i relativi contenuti risultino coerenti con l'attuale quadro normativo e giurisprudenziale.

Si ritiene, inoltre, indispensabile che si chiarisca formalmente che il riconoscimento dell'esonero previsto dall'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 57/2022 non può essere subordinato alla circostanza che l'altro genitore svolga attività lavorativa in orario notturno, fermo restando il possesso degli altri requisiti previsti dalla disposizione e il divieto di fruizione cumulativa del medesimo beneficio per lo stesso periodo.

Tale chiarimento dovrà necessariamente essere accompagnato da uniformi indicazioni agli Uffici periferici, affinché le istanze del personale siano esaminate sulla base dei presupposti effettivamente previsti dalla normativa, evitando richieste documentali non pertinenti e dinieghi fondati esclusivamente sull'orario di lavoro dell'altro genitore.

Si chiede, altresì, di promuovere il riesame delle eventuali istanze precedentemente respinte sulla base della medesima interpretazione, affinché il personale interessato possa ottenere una nuova valutazione della propria posizione.

Con specifico riferimento alla vicenda segnalata dalla Segreteria Provinciale COISP di Latina, si chiede inoltre di voler valutare, con la massima urgenza e nelle more della definizione della questione interpretativa, l'adozione di indicazioni alla Questura di Latina affinché non si proceda alla revoca o alla sospensione dei benefici già riconosciuti, né all'adozione di ulteriori provvedimenti pregiudizievoli fondati esclusivamente sulla mancata produzione dei turni di lavoro dell'altro genitore.

La scrivente Segreteria Nazionale chiede, infine, di essere formalmente informata circa le determinazioni assunte e le iniziative che codesto Dipartimento intenderà intraprendere.

Il COISP ritiene che la questione non possa essere ulteriormente lasciata a interpretazioni locali o al richiamo a precedenti indirizzi amministrativi, ma necessiti di un chiarimento dipartimentale definitivo, capace di assicurare uniformità applicativa e piena tutela dei diritti del personale.

Non si tratta, infatti, di rivendicare un trattamento di favore, bensì di garantire la corretta applicazione di una disposizione contrattuale (dall'art. 24, comma 1, lett. b, del D.P.R. n. 57/2022) e normativa (art. 53, comma 2, lett. a, del D.lgs. 151/2001, pienamente applicabile al personale della Polizia di Stato) espressamente finalizzata alla tutela della genitorialità, evitando che un diritto riconosciuto al padre venga subordinato a condizioni che il testo normativo non contempla.

Confidando, pertanto, in un tempestivo e risolutivo intervento di codesto Ufficio, si resta in attesa di cortese urgente riscontro.

Cordiali saluti.

Si allega:
- Nota della Segreteria Provinciale COISP di Latina del 28 ottobre 2026;
- Cass. civ., Sez. Lavoro, sentenza 25 luglio 2023, n. 22384;
- Cass. civ., Sez. Lavoro, ordinanza 25 giugno 2024, n. 17414;
- Cass. civ., Sez. Lavoro, 26 luglio 2023, n. 22564 (massima).

La Segreteria Nazionale del COISP

COISP SINDACATO DI POLIZIA

Segreteria Provinciale *- Via Corso della Repubblica nr° 110, Latina c/o Questura*

Tel. +39 0773.659464 *e-mail:* ***latina@coisp.it*** P.E.C.: ***latina.coisp@pec.it***

COISP – COORDINAMENTO PER L'**I**NDIPENDENZA **S**INDACALE DELLE FORZE DI **P**OLIZIA

Latina, 28 ottobre 2026

AL SIGNOR QUESTORE DI LATINA
dott. Marco MARINO
dipps142.00F0@pecps.poliziadistato.it
- LATINA -

e p.c.

ALLA SEGRETERIA NAZIONALE COISP
Segretario Generale Domenico PIANESE
coisp@coisp.it
- ROMA -

OGGETTO: Esonero dal turno notturno del padre di figlio di età inferiore a tre anni ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57.
Nota dell'Ufficio del Personale Uff. Pers./2026 del 23 ottobre 2026.
Richiesta di intervento urgente e di riesame del parere dipartimentale del 18 settembre 2024.

Egregio dott. MARINO,

questa Organizzazione Sindacale ha appreso che le istanze con cui il personale chiede, in qualità di padre, l'esonero dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio sono state, in più di un'occasione, respinte ovvero istruite con la richiesta di documentare i turni di servizio o l'attività lavorativa della coniuge sull'assunto che il beneficio spetterebbe al padre soltanto qualora la madre presti a sua volta servizio in orario notturno, e non anche quando quest'ultima, per la natura della propria attività o perché non occupata, trascorra le ore notturne presso l'abitazione familiare: come se la locuzione "alternativamente" imponesse ai genitori non già di scegliere chi dei due debba fruire dell'esonero, bensì di alternarsi nel servizio notturno, dandosi il cambio accanto al figlio.

In particolare si porta alla sua attenzione la nota dell'Ufficio del Personale del 23 ottobre 2026, emessa d'ordine della S.V. e notificata il successivo 26 ottobre ad un Ispettore in servizio presso la Divisione P.A.S.I., con la quale, a meno di un mese dall'emanazione del provvedimento che gli ha riconosciuto l'esonero dal turno notturno ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 57/2022, si chiede al dipendente di trasmettere entro dieci giorni i turni di lavoro della propria coniuge, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 e con l'espresso richiamo alle responsabilità penali e

disciplinari previste dagli artt. 75 e 76 del medesimo decreto, ai dichiarati fini della verifica dei requisiti "***per l'attribuzione e la permanenza del beneficio***". A fondamento della richiesta la nota richiama la circolare ministeriale n. 333-A/9807.B.7 del 26 maggio 2008, la quale avrebbe chiarito che, ai fini della concessione del beneficio, "*risulta vincolante il presupposto che la coniuge del richiedente svolga un'attività lavorativa il cui orario sia articolato, in via non eccezionale, anche nelle fasce orarie notturne*", e ciò in quanto "*il requisito dell'alternanza, espresso dalla norma, si realizza solo qualora entrambi i genitori siano concretamente destinatari dello stesso beneficio*".

"***Quanto alla dedotta necessità che, per poter beneficiare dell'esonero, entrambi i genitori debbano essere contestualmente addetti ad un lavoro in orario notturno va rilevato che il tenore testuale del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53, comma 2 non avvalora tale interpretazione***. (sentenza n. 22384 del 25 luglio 2023 punto 11)". L'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57, rubricato non a caso "***Tutela della genitorialità***" e non più, come nei precedenti accordi, "*Tutela delle lavoratrici madri*", riconosce al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile l'"*esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio*", **senza subordinare in alcun modo il diritto del padre alla condizione lavorativa dell'altro genitore e senza neppure richiedere, a differenza della norma di legge, il requisito della convivenza con la madre**.

La disposizione, peraltro, opera espressamente "***oltre a quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151***", il cui art. 53, comma 2, lett. a) stabilisce che non sono obbligati a prestare lavoro notturno "*la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa*". Le parti negoziali hanno dunque inteso riconoscere al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile **garanzie aggiuntive rispetto a quelle già assicurate dalla legge, e non sostitutive né, tanto meno, riduttive**.

Sul punto si ritiene necessario evidenziare che la Corte di Cassazione, con la **sentenza n. 22384 del 25 luglio 2023**, ha qualificato tale previsione come "***un nucleo minimo di tutela che può essere derogato in melius***" (punto 10.1 delle motivazioni della Sentenza), anche ad opera della contrattazione collettiva: essa, dunque, **non può mai essere applicata in senso peggiorativo attraverso la lettura restrittiva di una fonte pattizia nata per ampliarla**. Proprio sul punto oggi in

discussione, la Suprema Corte ha chiarito che il tenore testuale dell'art. 53 "***non avvalora***" (punto 11 delle motivazioni della Sentenza) l'interpretazione secondo cui entrambi i genitori debbano essere addetti al lavoro notturno, precisando che il legislatore "***non ha disegnato un sistema rigido in cui la scelta di beneficiare della facoltà di sottrarsi al lavoro notturno sia condizionata dalla necessità di sopperire all'assenza per la medesima ragione dell'altro genitore***", avendo invece lasciato "***alle parti la scelta di chi debba avvantaggiarsi della facoltà di esonero***" (punti 11.1 e 11.2 delle motivazioni della Sentenza).

La decisione appena sopra richiamata non costituisce peraltro una pronuncia isolata ma un vero e proprio orientamento giurisprudenziale: il principio, affermato dalla sentenza n. 22384 del 25 luglio 2023 e seguito dalle successive pronunce conformi (**nn. 22386, 22389, 22564, 27072 e 27073 del 2023**), è stato da ultimo consolidato con l'**ordinanza n. 17414 del 25 giugno 2024**, che di tali pronunce dà espressamente conto e con la quale la Corte, dopo che il Presidente Aggiunto aveva respinto l'istanza di rimessione alle Sezioni Unite per l'inesistenza di "**alcun contrasto attuale**", ha rigettato il ricorso per manifesta infondatezza, condannando la parte datoriale anche ai sensi dell'art. 96, commi 3 e 4, c.p.c. per aver insistito nella decisione di una tesi ormai superata, condotta che la Corte riconduce ad "**un'ipotesi normativa di abuso del processo**" (punto 4 delle motivazioni dell'Ordinanza).

È proprio nella confusione tra due concetti radicalmente diversi, altro è l'***alternativa***, altro è l'***alternanza***, che si annida l'errore interpretativo che occorre rimuovere, e che finisce per **comprimere i diritti delle Poliziotte e dei Poliziotti della provincia pontina**. La prima esprime la facoltà di scegliere tra due soggetti o due soluzioni che si escludono reciprocamente, l'uno *in luogo* dell'altro; la seconda descrive invece un avvicendamento nel tempo, che presuppone necessariamente che entrambi i soggetti siano impegnati nella medesima attività e si diano il cambio. Quando la norma pattizia attribuisce l'esonero "*per la madre o, alternativamente, per il padre*", si limita ad assicurare, come chiarito dalla Suprema Corte, "***un'alternativa***", lasciando "***alle parti la scelta di chi debba avvantaggiarsi della facoltà di esonero***", e non certo ad imporre ai genitori di darsi il cambio nelle notti: leggervi un obbligo di alternanza significa sostituire alla scelta che la norma rimette ai genitori una condizione, il servizio notturno dell'altro genitore, che nel testo semplicemente non esiste.

Che si tratti di una vera e propria forzatura lo conferma, del resto, la stessa struttura dell'art. 24. Quando le parti negoziali hanno inteso regolare il coordinamento tra i turni di entrambi i genitori, lo hanno fatto espressamente con la lettera a), che prevede l'"***esonero dalla sovrapposizione completa dei turni, a richiesta degli interessati, tra genitori, dipendenti dalla stessa Amministrazione***": attribuire alla lettera b) la medesima funzione di raccordo tra i servizi dei due genitori significherebbe, da un lato, duplicare una previsione già esistente e, dall'altro, svuotare di ogni contenuto autonomo una disposizione che ha invece ad oggetto la presenza notturna di un genitore accanto al figlio. Allo stesso modo, quando il legislatore ha voluto condizionare un beneficio del padre alla posizione lavorativa della madre, lo ha detto senza alcuna ambiguità, come nell'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, che riconosce i riposi giornalieri al padre "***in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga***" e, addirittura, "***nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente***": proprio quando la madre non lavora, dunque, la legge riconosce il beneficio al padre, esattamente all'opposto della logica dell'alternanza.

Non può essere sottaciuto l'esito addirittura paradossale cui conduce una lettura tanto restrittiva della disposizione: la tesi dell'alternanza subordinerebbe inevitabilmente l'esercizio di un diritto del dipendente all'organizzazione del lavoro di un datore terzo, del tutto estraneo al rapporto d'impiego, ovvero alla scelta della madre di dedicarsi alla cura della famiglia, sicché **il padre la cui coniuge lavori di giorno o non lavori affatto ne resterebbe escluso per definizione**, conclusione che la Suprema Corte, come visto, ha espressamente respinto, e che consegnerebbe al poliziotto padre una tutela inferiore a quella che la legge assicura a qualsiasi altro lavoratore.

Né la richiesta trova miglior fondamento nella circolare richiamata, che altro non è se non la circolare esplicativa del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170, a firma del Capo della Polizia, nella parte riferita all'art. 14 di quel decreto, all'epoca rubricato "*Tutela delle lavoratrici madri*". Prima ancora che nel merito, il richiamo appare insostenibile sul piano logico e giuridico: **un atto del 26 maggio 2008 non può aver "chiarito" una disposizione introdotta dal D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57, quattordici anni dopo**. Né varrebbe obiettare che la formula della lettera b) riproduce quella degli accordi previgenti, giacché con il D.P.R. n. 57/2022 le parti negoziali hanno riscritto l'intera disposizione, mutandone la rubrica in "*Tutela della genitorialità*" e collocando la lettera b) in un sistema di tutele ampliato, che il successivo D.P.R. 24 marzo 2025, n. 53 ha ulteriormente esteso: una disposizione

riformulata nel contesto, nella rubrica e nella finalità non può essere letta attraverso un atto concepito per un quadro normativo che non esiste più, tanto meno quando, nel frattempo, la Suprema Corte ha chiarito, con orientamento ormai consolidato, che la norma di legge su cui la lettera b) si innesta non consente di subordinare il diritto del padre al lavoro notturno dell'altro genitore.

Né a diverse conclusioni può condurre il parere reso dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale per gli Affari Generali e le Politiche del Personale della Polizia di Stato, Servizio Ordinamento, con nota n. 333-ORD, prot. 0004071 del 18 settembre 2024, alla Questura di Forlì-Cesena, che, a quanto consta a questa Organizzazione Sindacale, costituisce il più recente pronunciamento dipartimentale sul punto e che, sulla base del medesimo passaggio della circolare del 2008 e con riferimento al caso di un padre la cui coniuge, insegnante di scuola primaria, non svolge lavoro notturno, ha ritenuto che tale circostanza "*osti alla concessione del beneficio*". Il parere è stato reso **a distanza di oltre un anno dalla sentenza n. 22384/2023 e a meno di tre mesi dall'ordinanza n. 17414/2024, senza farne alcuna menzione**; e, per individuare la disciplina applicabile, richiama "*per quel che qui maggiormente interessa*" l'art. 14 del D.P.R. n. 170/2007, relegando in nota la disposizione oggi vigente, presentata come semplice conferma della precedente.

Eppure è lo stesso parere a fornire la chiave per superarne le conclusioni. Esso muove dalla premessa che al personale della Polizia di Stato non si applichi il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e che il quadro normativo di riferimento sia costituito dal D.Lgs. n. 151/2001, di cui richiama "*anzitutto*" l'art. 53 quale "*disciplina generale in materia di lavoro notturno*". È esattamente la premessa da cui muove la Suprema Corte: anche il personale di volo dell'aviazione civile è escluso dall'ambito applicativo del D.Lgs. n. 66/2003 (punto 9.5 delle motivazioni della Sentenza), e proprio per questo la Corte ha affermato che ad esso "***debba applicarsi la speciale disciplina dettata dal D.Lgs. n. 151 del 2001 a tutela e sostegno della maternità e paternità***" (punto 10), quale nucleo minimo di tutela, escludendo che l'esonero dell'uno presupponga il lavoro notturno dell'altro genitore (punti 11 e seguenti). Il parere individua dunque correttamente la norma, ma **omette di considerare come quella norma sia stata interpretata dal giudice di legittimità**: e quella premessa, correttamente interpretata in maniera non restrittiva, conduce alla conclusione opposta, giacché il padre convivente con la madre di un figlio di età inferiore a tre anni non è obbligato a prestare lavoro notturno quale che sia l'orario di lavoro della coniuge, e la lettera b), che opera "*oltre*" la legge, non può certo togliergli ciò che la legge

già gli riconosce. Né si comprende come la stessa espressione, "*in alternativa*" nella norma di legge e "*alternativamente*" in quella pattizia, possa assumere nella seconda un significato opposto a quello che la Suprema Corte ha attribuito alla prima.

Né vale invocare, come fa il parere, la *ratio* della disposizione, individuata nell'esigenza di "*garantire al minore la presenza nelle ore notturne di uno dei due genitori, condizione che già sussiste nel caso in cui la madre non svolga un'attività che ne preveda l'impiego nelle fasce orarie notturne*". La Suprema Corte non ignora affatto che la norma miri ad "***assicurare una presenza genitoriale durante la notte al minore***" (punto 9.3 delle motivazioni della Sentenza), ma esclude proprio che da ciò possa trarsi la conseguenza cui perviene il parere, negando che la facoltà di esonero sia "***condizionata dalla necessità di sopperire all'assenza per la medesima ragione dell'altro genitore***" (punto 11.2): la tutela è infatti riconosciuta "***in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età***" (punto 10) e risponde oggi all'esigenza di "***appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità***" (punto 11.3). **La presenza notturna dell'uno non esclude, dunque, il diritto dell'altro**, perché spetta ai genitori, e non all'Amministrazione, stabilire chi dei due debba avvalersene. Il parere, anzi, rende esplicita la confusione già denunciata, laddove afferma che il requisito presupporrebbe la "*possibilità di avvicendarsi nella fruizione*" del beneficio: ma avvicendarsi significa alternarsi nel tempo, ed è esattamente quel concetto di alternanza che la norma non contiene.

Ma vi è un profilo ancor più grave. La *ratio* invocata dal parere viene applicata al solo padre. La lettera c) del medesimo art. 24 riconosce infatti alla madre l'esonero dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio senza alcuna condizione relativa all'orario di lavoro del padre: se davvero la presenza notturna di uno dei genitori bastasse a soddisfare la finalità della norma, anche l'esonero della madre il cui coniuge rientri ogni sera a casa dovrebbe essere negato. Poiché così non è, il requisito finisce per gravare unicamente sul padre, introducendo **una disparità di trattamento fondata sul sesso nell'esercizio di un diritto connesso alla genitorialità**, in aperto contrasto con l'art. 3 del D.Lgs. n. 151/2001, che vieta "*qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso*" e, in particolare, "*ogni trattamento meno favorevole*" connesso alla paternità "*ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti*". Non a caso, nel giudizio definito con la sentenza n. 22384/2023, la Suprema Corte ha ritenuto legittimati ad intervenire tanto la Consigliera regionale per

le pari opportunità quanto l'organizzazione sindacale, "***a tutela degli interessi tipici da ciascuna di esse tutelati***" (punto 13.2).

Quanto, infine, alla natura degli atti invocati, è appena il caso di ricordare che né la circolare né, a maggior ragione, il parere possiedono efficacia normativa o vincolante. Come hanno chiarito le Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la **sentenza n. 23031 del 2 novembre 2007**, con principio di portata generale benché affermato in materia tributaria, la circolare interpretativa "*esprime esclusivamente un parere dell'amministrazione non vincolante*", non obbliga gli uffici, "*ai quali non è vietato di disattenderla*", e non vincola "*addirittura la stessa autorità che l'ha emanata*", poiché "*l'ordinamento affida esclusivamente al Giudice il compito di interpretare la norma*". Se ciò vale per una circolare del Capo della Polizia, a maggior ragione vale per un parere reso ad altra Questura su un caso specifico: **la conformità al parere non rende legittimo un provvedimento contrario alla legge**, e la responsabilità della sua adozione resta interamente in capo all'autorità che lo emana.

Dalla disamina delle fonti e delle pronunce appena richiamate appare di tutta evidenza come l'avverbio "***alternativamente***" esprima unicamente il **divieto di cumulo del beneficio in capo ad entrambi i genitori per il medesimo periodo**, e non già una condizione di accesso che l'Amministrazione possa integrare in via interpretativa: sicché, ai fini dell'accoglimento dell'istanza, è sufficiente l'accertamento dell'età del minore unitamente alla dichiarazione dell'interessato, resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non fruisce del medesimo esonero, restando esclusa ogni ulteriore richiesta documentale sui turni o sull'attività lavorativa del coniuge: **prova di un requisito che la norma non prevede, e che la Suprema Corte ha ritenuto non dovuta nel rigettare i motivi con cui la parte datoriale ne lamentava l'omessa dimostrazione**. E ciò rende opinabile, **se non contrario alla legge**, ogni tentativo di accertamento della Questura sugli orari del coniuge. Diversamente, sig. Questore, non solo si negherebbe al personale un diritto che la contrattazione di comparto ha inteso riconoscere senza **condizioni ulteriori**, ma si esporrebbe l'Amministrazione ad un contenzioso dall'esito ampiamente prevedibile, con inevitabile aggravio di spese che, a fronte di un orientamento della Suprema Corte ormai consolidato, difficilmente potrebbe trovare giustificazione nel richiamo ad un parere non vincolante, e, soprattutto, con la mortificazione di colleghe e colleghi ai quali, nel periodo più delicato della crescita dei propri figli, si chiede di dimostrare ciò che nessuna norma richiede.

COISP
SINDACATO DI POLIZIA

Segreteria Provinciale *- Via Corso della Repubblica nr° 110, Latina c/o Questura*

Tel. +39 0773.659464 *e-mail: **latina@coisp.it*** P.E.C.: ***latina.coisp@pec.it***

COISP – **CO**ORDINAMENTO PER L'**I**NDIPENDENZA **S**INDACALE DELLE FORZE DI **P**OLIZIA

Tutto quanto sopra in premessa, si chiede alla S.V. di voler intervenire con ogni consentita urgenza, promuovendo senza indugio, con apposito quesito al Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale per gli Affari Generali e le Politiche del Personale della Polizia di Stato, Servizio Ordinamento, **il riesame del parere del 18 settembre 2024 e l'aggiornamento della circolare n. 333-A/9807.B.7 del 26 maggio 2008 alla luce delle pronunce della Suprema Corte** che si allegano, disponendo, nelle more, **la sospensione della nota del 23 ottobre 2026 e del termine assegnato al dipendente**, ferma restando l'efficacia del provvedimento di esonero già adottato, e soprassedendo all'adozione di provvedimenti di diniego o di revoca fondati sulla medesima ragione. All'esito, si chiede di voler impartire agli Uffici dipendenti le opportune direttive affinché le istanze presentate ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. b), del D.P.R. n. 57/2022 vengano definite sulla base dei soli presupposti previsti dalla norma, disponendo il riesame di quelle eventualmente già respinte per la ragione sopra indicata, e di dare cortese notizia a questa Organizzazione Sindacale delle determinazioni adottate.

Questa Organizzazione Sindacale, nel confidare nella sensibilità della S.V., rappresenta sin d'ora che non mancherà di assicurare al personale interessato ogni necessaria assistenza per la tutela dei propri diritti nelle sedi competenti.

La Segreteria Nazionale, che legge per conoscenza, è pregata di voler rappresentare al Dipartimento della Pubblica Sicurezza l'esigenza di un riesame del parere del Servizio Ordinamento n. 333-ORD, prot. 0004071 del 18 settembre 2024, e di un aggiornamento della circolare n. 333-A/9807.B.7 del 26 maggio 2008, ove ancora ritenuta vigente, alla luce del mutato quadro normativo e del consolidato orientamento della Suprema Corte.

Con sincera stima.

Il Segretario Generale Provinciale
Floriano Svolacchia

Allegati (con evidenziazione dei passaggi richiamati):
1) Cass. civ., Sez. lav., sent. 25 luglio 2023, n. 22384;
2) Cass. civ., Sez. lav., ord. 25 giugno 2024, n. 17414;
3) Cass. civ., Sez. lav., 26 luglio 2023, n. 22564 (massima).

Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 04/04/2023) 25/07/2023, n. 22384

INTERVENTO IN CAUSA E LITISCONSORZIO

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. TRIA Lucia - Presidente -

Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere -

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere -

Dott. MICHELINI Gualtiero - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 6929-2020 proposto da:

NEOS Spa in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato GIANLUIGI VILLASCHI;

- ricorrente -

contro

A.A., , domiciliate in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentate e difese dagli avvocati FERDINANDO PERONE, ANDREA BORDONE, PAOLO PERUCCO;

- controricorrenti -

nonchè contro

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA REGIONE LOMBARDIA, FIT-CISL LOMBARDIA- FEDERAZIONE REGIONALE TRASPORTI DELLA LOMBARDIA;

- intimati -

avverso la sentenza n. 1141/2019 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 21/08/2019 R.G.N. 1715/2018;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/04/2023 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO RITA, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato GIANLUIGI VILLASCHI;

udito l'Avvocato MARIO LOTTI, per delega verbale Avvocato ANDREA BORDONE.

Svolgimento del processo

1. La Corte di appello di Milano ha confermato la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio che aveva dichiarato il diritto di A.A. e , assistenti di volo, all'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età dei rispettivi figli ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 2002, art. 53, comma 2 non essendo stata allegata l'astensione per la medesima causa dei padri dei minori, ed aveva condannato la società NEOS Spa ad astenersi dall'adibire le lavoratrici ai detti turni.

1.1. La Corte territoriale, nel riportarsi ad una sua decisione resa su analoga controversia, discostandosi consapevolmente dalla sentenza della Cassazione n. 18285 del 2017, ha ritenuto che il diritto reclamato trovasse fondamento nel D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53. Ha evidenziato che il D.Lgs. n. 185 del 2005, attuativo della direttiva 2000/79/CE, non aveva disciplinato ogni profilo del rapporto di lavoro connesso all'organizzazione dell'orario di lavoro dei dipendenti dell'aviazione civile ed aveva regolato solo quelli connessi alla sicurezza ed alla salute del personale di volo, indipendentemente dalla presenza di prole in tenera età.

1.2. Ha quindi evidenziato che la tutela della maternità e paternità trova la propria regolamentazione, in attuazione della direttiva n. 92/85/CE, nel D.Lgs. n. 151 del 2001 che all'art. 1 comma 1 disciplina congedi e permessi e tutela le lavoratrici e i lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento stabilendo limitazioni al lavoro notturno in relazione alla qualità genitoriale del lavoratore.

1.3. Il giudice di appello ha sostenuto che si tratta di disciplina da applicare alla generalità delle lavoratrici madri indipendentemente dal settore di operatività.

1.4. Tanto premesso ha osservato che le due discipline - quella dell'orario di lavoro e quella a tutela della maternità e paternità - poggiano su ratio e finalità diverse e sono volte a tutelare beni diversi.

1.5. Ha escluso che le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 66 del 2003, artt. 11 e 19 di attuazione della direttiva n. 93/104/CE e della direttiva 200/34/CE, concernenti taluni aspetti dell'organizzazione del lavoro, abbiano implicitamente abrogato l'art. 53 citato che è stato solo parzialmente modificato dal D.Lgs. n. 85 del 2015, art. 11 con la conferma che nessuna abrogazione implicita sia intervenuta.

1.6. Il giudice di appello ha poi escluso che il Tribunale fosse incorso nella violazione dell' art. 112 c.p.c. accordando l'esonero per la fascia oraria non richiesta. A tal proposito ha sottolineato che si era tenuto conto della domanda principale della lavoratrice e di quella riconvenzionale della società e si era conseguentemente individuata la fascia oraria di esclusione del lavoro come precisata dall'art. 53, comma 1 citato anche per non vanificare la corretta applicazione della norma.

1.7. Ha escluso poi che ai fini dell'applicazione del ricordato D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53 fosse necessario che entrambi i genitori fossero addetti al servizio notturno ed ha ritenuto che la fruizione fuori sede del periodo di riposo notturno sarebbe incompatibile con la corretta applicazione delle norme a tutela della maternità, sicchè fino al compimento del terzo anno di età del bambino, sarebbero precluse anche le trasferte con pernottamento fuori casa.

1.8. Quanto alle spese, oggetto dell'ultimo motivo di appello, la Corte di merito ha parzialmente accolto la censura mossa alla sentenza di primo grado che aveva posto le spese interamente a carico della società e le ha invece compensate nella misura del 50% sia per il primo grado che per l'appello, ferma per il resto la condanna della società soccombente per entrambi i gradi.

2. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso NEOS Spa affidato a otto motivi. A.A. e hanno resistito con tempestivo controricorso. La Consigliera di Parità della Regione Lombardia e la Fit-Cisl

Lombardia-Federazione Regionale Trasporti della Lombardia sono rimasti intimati.

2.1. Fissata per la decisione in adunanza camerale il Procuratore generale ha concluso per il rigetto del ricorso e la ricorrente ha depositato memoria illustrativa insistendo nelle conclusioni già prese. Quindi il Collegio ha rinviato la decisione alla pubblica udienza e l'avvocato della società ricorrente ha chiesto di poter discutere oralmente la causa.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso è denunciata, in relazione all' art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53, comma 2 del D.Lgs. n. 185 del 2005, art. 7, comma 2 del D.Lgs. n. 66 del 2003, degli artt. 2, 11 e 19 e dell' art. 15 preleggi.

1.1. Ad avviso della ricorrente la Corte di Appello avrebbe errato nel ritenere che il diritto delle lavoratrici all'esonero dal lavoro notturno trovasse fondamento nella disciplina dettata dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53 comma 2.

1.2. Osserva che agli assistenti di volo non troverebbe applicazione la citata disposizione poichè per il personale dell'aviazione civile verrebbe in rilievo il D.Lgs. n. 185 del 2005, art. 7 comma 2 che non contempla l'astensione del lavoro notturno per genitorialità.

1.3. Sostiene che con il D.Lgs. n. 185 del 2005 è disciplinato l'orario del personale del settore aereo. Rammenta che si tratta di disposizioni speciali che non tollerano integrazioni da altre norme e che il suo art. 7 non richiama nè il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53 nè il D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 11.

1.4. Sostiene che la direttiva 92/85/CE, recepita con il D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645 (oggi abrogato dal D.Lgs. n. 151 del 2001) è imposto agli Stati membri di vietare il lavoro notturno nel periodo successivo alla gravidanza per i sette mesi dopo il parto dietro presentazione di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza e la salute della lavoratrice interessata e dunque non per il solo fatto di essere genitore. Conseguentemente ritiene che l'arco temporale che va dal compimento dell'anno a quello dei tre anni del bambino, non è soggetto ad alcuna limitazione nell'adibizione al lavoro notturno.

1.5. Rammenta inoltre che a norma del D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 11 che riproduce il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53 seppur con una diversa partizione dei commi, sono esentati dal lavoro notturno le madri di figli minori di tre anni o, in alternativa, i padri conviventi; il lavoratore o la lavoratrice unico affidatario del minore di dodici anni; la madre adottiva o affidataria nei primi tre anni e comunque non oltre i dodici anni o in alternativa il padre convivente; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a carico un disabile ai sensi della L. n. 104 del 1992.

1.6. Ritiene che pertanto sarebbe stata erroneamente applicata la norma abrogata (il ricordato art. 53, comma 2) e sostiene che, d'altra parte, al personale di volo non si poteva neppure applicare il D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 11.

1.7. Osserva che quale conseguenza della inapplicabilità della disposizione al personale di volo, che beneficia di una specifica normativa sull'orario di lavoro, l'art. 11 non potrebbe dispiegare la sua efficacia abrogatrice sulle norme pregresse e che non troverebbe applicazione la clausola di non regresso atteso che l'esonero dal lavoro notturno per genitorialità non era tra i beni protetti dalla direttiva.

2. Con il secondo motivo di ricorso è denunciata, in relazione all' art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione della clausola di non regresso contenuta all' art. 2 della direttiva 2000/79/CE e si sostiene che la Corte di Appello avrebbe errato nel ritenere che la Corte di cassazione, con la sentenza n. 18285/2017, avesse escluso la violazione di tale clausola muovendo dall'erroneo presupposto della già intervenuta abrogazione del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53.

2.1. Deduce che in realtà con quella sentenza si era dato atto del fatto che già il D.Lgs. n. 66 del 2003

aveva escluso dal proprio campo di applicazione, insieme ad altre categorie di lavoratori, il personale dell'aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE (art. 2, comma 1).

2.2. Osserva poi che il D.Lgs. n. 185 del 2005 non prevede una disciplina deteriore rispetto a quella previgente atteso che la disposizione del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53 non è stata mai applicata al personale dell'aviazione civile e così pure il successivo D.Lgs. n. 66 del 2003.

2.3. Sottolinea che ciascun decreto dà attuazione alla direttiva nell'ambito trattato e che le direttive 2000/79/CE e 92/85/CE non trattano limitazioni del lavoro notturno per genitorialità. Unica condizione di legittimità è il rispetto dei requisiti minimi e che in assenza di requisiti minimi definiti in tale ambito non è ravvisabile alcuna violazione.

3. Con il terzo motivo di ricorso è denunciata, in relazione all' art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53, comma 2 e dell' art. 2697 c.c. e si sostiene che il diritto all'esonero sussisterebbe solo nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano impiegati in lavoro notturno.

3.1. Sostiene allora la ricorrente che era onere delle lavoratrici, le quali non vi avevano provveduto, allegare e dimostrare l'esistenza delle condizioni per beneficiare dell'esonero.

4. Con il quarto motivo di ricorso si deduce che, in violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 185 del 2005, art. 2 norma ORO FTL. 235, lett. b) del Regolamento UE n. 83 del 2014, la Corte di Appello avrebbe affermato che anche le trasferte che prevedono il pernottamento fuori sede sono precluse e sarebbe così incorsa in un vizio di ultrapetizione. Inoltre, avrebbe errato nell'individuare la fascia oraria di esclusione dal lavoro notturno dalle ore 24:00 alle ore 6:00 e nell'aver ricompreso nell'esclusione anche i pernottamenti fuori sede.

5. Il quinto motivo di ricorso denuncia la violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 25, comma 2 bis e art. 36, comma 2 dell' art. 105 c.p.c., comma 2, e si deduce che erroneamente sarebbe stato ritenuto ammissibile l'intervento adesivo della Consigliera di Parità della Regione Lombardia la quale può intervenire D.Lgs. n. 198 del 2006, ex art. 36, comma 2 solo nell'ambito dei giudizi promossi ai sensi del citato D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 36, comma 1 vale a dire quelli in cui si lamenti una discriminazione nella specie neppure denunciata. Inoltre, erroneamente, il giudice di appello aveva rilevato l'esistenza di una discriminazione di genere insussistente poichè la disciplina in questione troverebbe applicazione N indifferentemente ad entrambi i genitori.

6. Il sesto motivo ha ad oggetto la violazione degli artt. 100, 105, comma 2, 419, 421 e 425 c.p.c. per avere la Corte di Appello errato nel ritenere ammissibile l'intervento del sindacato FIT CISL Lombardia. Così facendo la Corte sarebbe andata in contrasto con la giurisprudenza della Cassazione che ha affermato che a fondamento di un legittimo intervento in giudizio deve sussistere un interesse giuridicamente protetto e non, come nella specie, un interesse di mero fatto.

7. Con il settimo motivo di ricorso la società si duole della violazione dell' art. 92 c.p.c., comma 2 e deduce che la Corte di Appello avrebbe dovuto compensare per intero le spese dei due gradi di giudizio.

8. L'ultimo motivo denuncia la violazione dell' art. 112 c.p.c. per avere la Corte omesso di pronunciare sulla domanda di restituzione delle spese di lite di primo grado.

9. I primi quattro motivi di ricorso, da esaminare congiuntamente, sono infondati e devono essere rigettati dovendosi ripensare l'orientamento espresso con la sentenza n. 18285 del 25/07/2017 per le considerazioni che di seguito si espongono.

9.1. Ciò di cui si discute è se il divieto di lavoro notturno per ragioni di genitorialità (entro i tre anni di vita del figlio) si applichi al personale di volo di compagnie aeree, restando così eventualmente preclusa la possibilità di assegnazione a turni di lavoro che includano l'orario notturno e le trasferte che comportino l'assenza durante la notte.

9.2. Occorre premettere che il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 53 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità nel disciplinare in tale ambito il lavoro notturno prevede, al comma 1, il divieto di 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." Al comma 2 della citata norma, poi, alla lett. a) si dispone che la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

9.3. Si tratta di disposizione che appresta una tutela aggiuntiva per assicurare una presenza genitoriale durante la notte al minore per il periodo di tempo che intercorre tra il compimento dell'anno di età, limite del divieto di adibizione a lavoro notturno, e fino al compimento dei tre anni di vita del bambino (salve le ulteriori garanzie assicurate per il caso di unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni di cui alla lett. b della citata norma). Analoga tutela è assicurata anche alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (comunque non oltre il dodicesimo anno di età) ed è estesa alternativamente ed alle stesse condizioni al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa (lett. b bis della stessa disposizione). L'art. 53, comma 3 citato, poi, prevede una speciale tutela per il lavoratore o la lavoratrice che abbiano a carico un soggetto disabile ex L. n. 104 del 1992. La norma in sostanza individua una serie di situazioni meritevoli di attenzione rispetto alle quali è apprestata una particolare tutela che si realizza con l'attribuzione della facoltà di sottrarsi al lavoro durante l'orario dalle 24,00 alle 6,00 del mattino.

9.4. Va poi ricordato che con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 è stata introdotta una regolamentazione organica dell'orario di lavoro e si è data attuazione alla direttiva 93/104/CE come modificata dalla direttiva 2000/34/CE. Si tratta, come detto, di una regolamentazione uniforme su tutto il territorio nazionale che, nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, disciplina l'orario di lavoro.

9.5. Deve tuttavia rilevarsi che tale disciplina, con la quale all'art. 11 è regolamentato il lavoro notturno durante la gravidanza e la maternità e sono individuati specificatamente i divieti e le limitazioni al lavoro notturno, non si applica al lavoro del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE oltre che alla gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE ed ai lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE (cfr. D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 2).

9.6. Inoltre, per altro verso, va evidenziato che al D.Lgs. 19 agosto 2005, n. 185, art. 7 nel darsi attuazione alla direttiva 2000/79/CE relativa all'Accordo Europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile, sono state sì dettate specifiche misure a tutela del personale di volo ma in una prospettiva attenta, specificatamente, alla salute del lavoratore. Infatti, si è previsto che in caso di "problemi di salute aventi nesso riconosciuto con il fatto che (questi) presta anche lavoro notturno" il lavoratore deve essere assegnato ad un lavoro diurno in volo o a terra per il quale sia idoneo così come previsto dalla norma generale per il personale pubblico e privato del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 15. In sostanza si tratta di disposizione che, come detto, si preoccupa di tutelare la salute del lavoratore addetto a servizi di volo le cui condizioni non siano compatibili con il lavoro notturno. La norma infatti dispone che tale situazione debba essere accertata dal medico competente o da una struttura sanitaria pubblica e demanda alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità di applicazione delle disposizioni che regolano l'esonero e l'individuazione delle soluzioni per i casi in cui l'assegnazione al lavoro diurno non risulti applicabile.

9.7. In sostanza la disciplina speciale dettata per il personale di volo con riguardo al lavoro notturno mira a proteggere un bene diverso da quello oggetto delle norme poste a tutela delle lavoratrici madri e non integra una deroga a quella disciplina dettata dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53. Il D.Lgs. 19 agosto 2005, n. 185 non esaurisce le fattispecie che il legislatore ha inteso proteggere e che

possono presentare profili di incompatibilità con lo svolgimento del lavoro in orario notturno.

10. All'esito di tale complessiva ricostruzione del quadro normativo ritiene il Collegio che l'inapplicabilità al personale di volo dell'aviazione civile delle disposizioni sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno (D.Lgs. n. 66 del 2003, artt. 11 - 15) non esclude che a tale personale debba applicarsi la speciale disciplina dettata dal D.Lgs. n. 151 del 2001 a tutela e sostegno della maternità e paternità. Con tale disposizione, come si è visto, il legislatore ha inteso offrire alla lavoratrice madre/lavoratore padre un particolare livello di protezione in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età consentendogli di sottrarsi al lavoro notturno nei primi tre anni di vita dei figli ed apprestando, con il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53, comma 2 una tutela che si esplica non solo assicurando sostegno economico ma anche favorendo la presenza del genitore nel periodo della prima crescita del minore.

10.1. Si tratta, in definitiva, di un nucleo minimo di tutela che può essere derogato in melius "da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione" e che tuttavia assicura indistintamente la facoltà di sottrarsi al lavoro notturno che (vietato fino al compimento del primo anno di età del minore) non può essere imposto per tutto il tempo in cui il figlio, sia esso naturale o adottivo, non abbia ancora compiuto il terzo anno di età.

10.2. Per le ragioni esposte dunque la sentenza della Corte di appello va condivisa e deve essere confermata.

11. Quanto alla dedotta necessità che, per poter beneficiare dell'esonero, entrambi i genitori debbano essere contestualmente addetti ad un lavoro in orario notturno va rilevato che il tenore testuale del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53, comma 2 non avvalora tale interpretazione.

11.1. Dalla lettura della norma citata si evince che ciò che in primo luogo si è inteso privilegiare è il rapporto madre figlio, assicurando comunque un'alternativa, e lasciando alle parti la scelta di chi debba avvantaggiarsi della facoltà di esonero.

11.2. Il legislatore non ha disegnato un sistema rigido in cui la scelta di beneficiare della facoltà di sottrarsi al lavoro notturno sia condizionata dalla necessità di sopperire all'assenza per la medesima ragione dell'altro genitore. Si è predeterminata piuttosto una scelta da parte del legislatore, che ha indicato la madre quale destinataria dell'esercizio della facoltà, ma si è consentita comunque la possibilità di derogarvi in favore dell'altro genitore.

11.3. In particolare, come affermato dalla Corte costituzionale, con orientamento consolidato, soprattutto a partire dal D.Lgs. n. 151 del 2001 è stato creato un sistema - nel quale si inserisce l'astensione dal lavoro notturno insieme con l'astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, nonchè i congedi parentali, i riposi giornalieri e tutti gli analoghi istituti posti a tutela della genitorialità - che non ha più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna e il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del bambino, ma è diretto ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità (specificamente con riguardo ai bambini entro i tre anni di età). Per questo, così come i suddetti istituti devono essere riconosciuti anche ai genitori adottanti, adottivi e agli affidatari (con modalità adeguate alla peculiarità della loro situazione), analogamente, come regola generale, ne devono essere beneficiari tutti i lavoratori (Corte Cost. sentenza n. 104 del 2003 e precedenti ivi richiamati, nonchè sentenze n. 105 e n. 158 del 2018 e nello stesso senso: Cass. 25 febbraio 2010, n. 4623).

12. In questa ottica, ritiene il Collegio che debba essere confermata la sentenza impugnata anche con riguardo alla accertata inclusione dei pernottamenti fuori sede nel contesto del "lavoro" notturno.

12.1. L'accertamento del giudice di appello, che ha ricompreso i pernottamenti fuori sede nella finalità perseguita dalla norma, non integra il vizio di ultrapetizione denunciato. La Corte territoriale a fronte di una domanda con la quale si chiedeva che si accertasse il diritto ad essere esonerati dal lavoro

notturno ha correttamente ritenuto che il bene della vita che si intendeva conseguire con la domanda formulata (volta ad assicurare alla madre il godimento del riposo giornaliero in orario notturno al fianco del minore) non poteva non interessare anche la circostanza di dover godere del riposo notturno fuori dalla propria sede.

13. Il quinto ed il sesto motivo di ricorso con i quali si deduce che sia la Consigliera per le pari opportunità che la Fit Cisl Lombardia non avrebbero avuto interesse ad intervenire nel processo sono entrambi infondati.

13.1. L'intervento adesivo dipendente, ai sensi dell' art. 105 c.p.c., comma 2, non introduce una domanda nuova nè amplia il tema del contendere, ma è diretto unicamente a sostenere le ragioni di una delle parti in lite e postula un interesse dello interventore che, pur se non collegato all'oggetto della causa (come prescritto per l'intervento principale ed autonomo dall'art. 105 citato, comma 1), deve risultare concreto e meritevole di protezione giuridica, sì da giustificare un aggravio nella posizione processuale della parte contro la quale l'intervento stesso e spiegato.

13.2. Orbene entrambe le parti, per ruolo e funzione, erano legittimate ad intervenire a tutela degli interessi tipici da ciascuna di esse tutelati (D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 27 per quanto concerne la Consigliera regionale per le pari opportunità e a supporto delle lavoratrici iscritte da parte del sindacato). A ciò si aggiunga che la censura non appare sorretta da uno specifico interesse, concreto ed attuale, da parte della società a dolersi dell'ammissione di tale intervento adesivo volontario.

14. Il settimo motivo di ricorso, che investe la scelta del giudice di appello di compensare parzialmente le spese per entrambi i gradi di merito, non può essere accolto essendo state esplicitate le gravi ed eccezionali ragioni che hanno indotto il giudice a procedere a tale seppur parziale compensazione (cfr. Cass. 24/01/2022 n. 1950) ed appartenendo tale decisione alla scelta discrezionale del giudice di merito, incensurabile se sorretta da motivazione coerente.

15. Deve invece essere accolto l'ultimo motivo di ricorso con il quale è denunciata la violazione dell' art. 112 c.p.c. per avere la Corte di merito trascurato di rispondere alla richiesta di restituzione delle spese di lite di primo grado che risulta essere stata formulata in appello e il cui importo risulta essere stato erogato alle due lavoratrici (doc. n. 9 fascicolo ricorrente in cassazione). Ne consegue che, incontestato e documentato il pagamento, non essendo necessario alcun accertamento di fatto, le due lavoratrici oggi controricorrenti devono essere condannate a restituire la metà delle spese di primo grado che, come detto, risultano essere state pagate.

16. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere accolto limitatamente alla richiesta di restituzione di metà dell'importo già versato per le spese di primo grado, ferme tutte le altre statuizioni, salva restando la possibilità che, in sede di contrattazione collettiva, venga dettata una apposita disciplina di attuazione del riconosciuto diritto.

17. L'esito complessivo della lite in uno con la novità e l'oggettiva controvertibilità della questione trattata giustifica la compensazione delle spese del giudizio di cassazione nella misura della metà e la restante metà, liquidata nell'intero in dispositivo, deve essere posta a carico della società ricorrente.

P.Q.M.

La Corte accoglie l'ottavo motivo di ricorso, rigettati gli altri. Cassa la sentenza in relazione al motivo accolto e decidendo nel merito ordina alle controricorrenti A.A. e B.B. la restituzione di metà delle spese di primo grado, confermando per i due gradi di merito le statuizioni sulle spese contenute nella sentenza impugnata. Compensa tra le parti metà delle spese del presente giudizio che, per la restante metà, pone a carico della ricorrente liquidandole per l'intero in Euro 7.200,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, 15% per spese forfetarie oltre agli accessori dovuti per legge.

Conclusione

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio, il 4 aprile 2023.

Depositato in Cancelleria il 25 luglio 2023

Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 15/05/2024) 25/06/2024, n. 17414

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › *Riposo settimanale*

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Rel. - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 15828-2022 proposto da:

NEOS Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato GIANLUIGI VILLASCHI;

- ricorrente -

contro

A.A., domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dagli avvocati ANDREA BORDONE, FERDINANDO FELICE PERONE, PAOLO PERUCCO;

- controricorrente -

Avverso la sentenza n. 32/2022 della CORTE D'APPELO DI MILANO, depositata il 31/01/2022 R.G.N. 1119/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 15/05/2024 dal Presidente Rel. Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI;

Svolgimento del processo

1. con sentenza del 31 gennaio 2022, la Corte d'Appello di Milano ha posto le spese del giudizio di primo grado a carico di Neos Spa in misura della metà, compensandole per la metà residua (e analogamente regolando quelle del secondo); nel resto rigettando l'appello della società avverso la sentenza del Tribunale, che aveva accertato il diritto di A.A., assistente di volo alle sue dipendenze, all'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno d'età della figlia e ordinato alla società di non

adibirla ai turni notturni fino al 14 gennaio 2023, condannandola alla rifusione, in favore della lavoratrice, delle spese del giudizio;

2. in conformità ad un proprio precedente (richiamato ai sensi dell' art. 118 disp. att. c.p.c. e seguito da altro), in argomentato dissenso dall'unico arresto di legittimità in senso contrario (Cass. 18285/2017), essa ha escluso, in quanto applicabile anche all'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile (regolato dal D.Lgs. 185/2005), l'obbligo di lavoro notturno per la lavoratrice madre di un minore di età compresa tra uno e tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con ella, stabilito dall'art. 53, secondo comma, lett. a) D.Lgs. 151/2001.

Essa l'ha, infatti, ritenuta norma in favore della generalità delle lavoratrici madri, disciplinante, in attuazione della Direttiva 92/85/CE, "i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla maternità e alla paternità di figli, naturali, adottivi e in affidamento, nonché di sostegno alla maternità e alla paternità" (art. 1, primo comma), non abrogata implicitamente dagli artt. 11 e 19 D.Lgs. 66/2003 (di attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione del lavoro), siccome testo normativo inapplicabile al personale di volo nell'aviazione civile e per la parziale modificazione (a norma dell' art. 11 D.Lgs. 80/2015) dell'art. 53 suddetto, pertanto vigente.

La Corte territoriale ha argomentato una tale interpretazione, per l'assenza di una disciplina specifica nel citato D.Lgs. 185/2005, regolante, in attuazione della Direttiva 2000/79/CE, solo alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare di limitazione del lavoro notturno soltanto per ragioni di salute del dipendente "aventi nesso riconosciuto con il fatto" di prestare "anche lavoro notturno" (artt. 4 Direttiva 2000/79/CE e 7, quarto e quinto comma D.Lgs. 185/2005), nell'ottica di tutela della sicurezza e della salute del personale di volo, indipendentemente dalla presenza di prole in tenera età. Né ad una tale applicazione ha ritenuto ostare l'espressa esclusione del personale di volo nell'aviazione civile, oggetto della Direttiva 2000/79/CE, dall'ambito previsionale del D.Lgs. 66/2003 (art. 2, primo comma), parimenti regolante l'assenza di obbligo del lavoro notturno per la lavoratrice madre di un minore di età compresa tra uno e tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente (art. 11, secondo comma, lett. a);

3. inoltre, la Corte d'Appello ha negato la necessità di provare che anche l'altro genitore sia adibito al lavoro notturno, senza fruire di tale diritto, non evincendosi dal tenore letterale dell'art. 53, secondo comma, lett. a) D.Lgs. 151/2001 il requisito che entrambi i genitori debbano versare in tale condizione;

4. infine, essa ha ritenuto infondata la doglianza della società appellante, di inclusione nell'esonero dei pernottamenti fuori sede anche se effettuati in regime di riposo, per essere una tale interpretazione della suddetta norma incompatibile con la ratio di tutela della genitorialità, al fine di assicurare al minore di età compresa tra uno e tre anni la presenza e l'assistenza nelle ore notturne della madre o del padre;

5. con atto notificato il 23 giugno 2022, la società ha proposto ricorso per cassazione con tre motivi, cui la lavoratrice ha resistito con controricorso;

6. il Consigliere delegato dal Presidente di Area ha formulato, a norma dell' art. 380-bis, primo comma c.p.c., una sintetica proposta di definizione del giudizio per manifesta infondatezza del ricorso;

7. con tempestiva istanza, sottoscritta dal difensore munito di nuova procura speciale in data 20 novembre 2023, la società ha richiesto la decisione, ai sensi dell'art. 380-bis, secondo comma c.p.c. e, con una successiva, la rimessione del ricorso alle Sezioni Unite, a norma dell'art. 376, secondo comma c.p.c., rigettata con decreto del Presidente Aggiunto del 5 marzo 2024, in esito al quale è stata fissata l'odierna adunanza;

8. la ricorrente ha comunicato memoria finale;

9. il collegio ha riservato la motivazione, ai sensi dell' art. 380-bis 1, secondo comma, ult. parte c.p.c.

Motivi della decisione

1. la ricorrente ha dedotto falsa applicazione dell'art. 53, secondo comma D.Lgs. 151/2001 e violazione degli artt. 7, secondo comma D.Lgs. 185/2005, 2, 11 e 19 D.Lgs. 66/2003, 15 disp. prel. c.c., per l'assenza di una norma di tutela della genitorialità, regolante il lavoro notturno per il personale di volo nell'aviazione civile, ad esso esplicitamente non applicabile la prima norma denunciata, ai sensi dell'art. 2, primo comma D.Lgs. 66/2003 (che espressamente limita il lavoro notturno all'art. 11, in attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione del lavoro, in funzione di tale tutela), così trovando nell'art. 7, secondo comma D.Lgs. 185/2005 una disciplina speciale di tutela soltanto "il personale di volo che abbia problemi di salute aventi nesso riconosciuto con il fatto che presta anche lavoro notturno", senza alcuna violazione della clausola di non regresso della Direttiva 2000/79/CE, non prevedendo alcuna disciplina deteriore alla precedente, mai essendo stata applicata al lavoro aeronautico la disposizione sull'esonero dal lavoro notturno riprodotta dall'art. 53, secondo comma D.Lgs. 151/2001.

La società sottolinea pure come tale norma sia stata abrogata dall'art. 19, secondo comma D.Lgs. 66/2003 (di riforma organica della materia di organizzazione dell'orario di lavoro), essendo poi irrilevante, ai fini della vigenza dell'art. 53 citato, la modificazione dell'art. 11 D.Lgs. 80/2015, riferita non ad esso (mera norma di Testo Unico riepilogativo di altre fonti normative), ma all'art. 5, comma primo e secondo, lett. a), b) legge n. 903/1977; né, infine, sia violata la direttiva 92/85/CE, non limitante all'art. 7 il lavoro notturno per ragioni di genitorialità di un minore di età compresa tra uno e tre anni (primo motivo); violazione e falsa applicazione degli artt. 53, secondo comma D.Lgs. 151/2001, 11 D.Lgs. 66/2003 e 2697 c.c., per l'erronea esclusione di mancanza di prova, a carico della lavoratrice, dell'adibizione di entrambi i genitori al lavoro notturno, senza la fruizione del diritto all'esonero fino al compimento del terzo anno d'età della prole (secondo motivo); violazione e falsa applicazione degli artt. 112 c.p.c., 11 e 2 D.Lgs. 66/2003, 53 D.Lgs. 151/2001, 2 D.Lgs. 185/2005 e della norma ORO FTL 235 lett. b) reg. UE 83/2014, per vizio di ultrapetizione della sentenza, che ha affermato il diritto, non richiesto, della lavoratrice di non essere adibita al lavoro in trasferta (in orario diurno) con pernottamento fuori casa; nonché per erronea individuazione del lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6, secondo la previsione dell'art. 53, primo comma D.Lgs. 151/2001 (dettata per le donne in stato di gravidanza e le madri fino a un anno di età del bambino), anziché di "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino", come definito dall'art. 1, secondo comma, lett. d) D.Lgs. 66/2003 ("periodo notturno") e per erronea esclusione del comando in trasferta di un assistente di volo, avente diritto all'esonero, per eseguire un servizio diurno di base (tra le ore 6 e le ore 24), se comportante un pernotto in riposo in albergo, libero da qualsiasi servizio ma impedito dall'essere a casa a fruire dell'esonero, dovendosi intendere per "orario di lavoro", secondo la definizione dell'art. 2 D.Lgs. 185/2005 "qualsiasi periodo di tempo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività, o delle sue funzioni conformemente alle disposizioni, anche dei contatti collettivi di lavoro, applicabili in materia" (terzo motivo);

2. essi, congiuntamente esaminabili per ragioni di stretta connessione, sono infondati;

3. nella proposta formulata a norma dell'art. 380-bis, primo comma c.p.c., oggetto di richiesta di decisione ai sensi dell'art. 380-bis, secondo comma c.p.c. e più argomentatamente ribadito dal Presidente Aggiunto di questa Corte con decreto 5 marzo 2024, di rigetto dell'istanza di rimessione del ricorso alle Sezione Unite, per inesistenza di alcun contrasto attuale tra il più recente indirizzo di legittimità in merito alle questioni devolute con il presente ricorso, è stato esattamente osservato che, a fronte di un'evoluzione interpretativa rispetto ad un primo diverso orientamento (espresso dal precedente arresto di questa Corte del 25 luglio 2017, n. 18285), esso è stato superato da "un meditato ripensamento ... come emerge dalla contestuale trattazione in una medesima udienza di sei giudizi vertenti sulla medesima questione, affidati rispettivamente a tre diversi relatori, al fine di propiziarne

il massimo approfondimento" (così sub p.to 4.1. di pag. 4 del decreto citato). Sicché, questo collegio non ravvisa ragioni per disattendere l'odierno indirizzo, consapevolmente assunto, in esito ad una serena rimeditazione delle questioni e ad uno scrupoloso approfondimento;

3.1. i motivi illustrati sono già stati prospettati con il ricorso R.G. 6929/20 proposto dalla medesima società ricorrente, assistita dallo stesso difensore ed hanno trovato puntuale ed esauriente riposta nella sentenza di questa Corte 25 luglio 2023, n. 22384, alla quale integralmente si rinvia, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. (cui si sono conformate le successive del 25 luglio 2023, nn. 22386, 22389, del 26 luglio 2023, n. 22564 e del 21 settembre 2023, nn. 27072 e 27073).

Gli odierni motivi trovano corrispondenza nei primi quattro (degli otto complessivi: quelli ulteriori riguardanti questioni estranee alla controversia in oggetto) del ricorso R.G. 6929/20, pure congiuntamente esaminati; in particolare, il primo odierno nei primi due del ricorso detto, il secondo odierno nel terzo ed il terzo odierno nel quarto.

Essi sono stati così argomentatamente disattesi:

a) i primi due (primo odierno), per l'affermazione secondo cui l'esonero dall'obbligo di lavoro notturno per ragioni di genitorialità, stabilito all'art. 53, secondo comma D.Lgs. 151/2001, si applica anche al personale di volo dell'aviazione civile, nonostante l'inapplicabilità delle norme sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno (artt. 11 - 15 D.Lgs. 66/2003), atteso che con tale disposizione si è predisposto un nucleo minimo di tutela, assicurando indistintamente alla lavoratrice madre o al lavoratore padre la facoltà di sottrarsi al lavoro notturno in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età (in motivazione sub p.ti 10, 10.1, in esito alla ricostruzione del quadro normativo: p.ti da 9.2 a 9.7);

b) il terzo (secondo odierno), per l'esclusione della necessità che, per poter beneficiare dell'esonero, entrambi i genitori debbano essere addetti contestualmente ad un lavoro in orario notturno, non avvalorando il tenore testuale dell'art. 53, secondo comma D.Lgs. 151/2001 una tale interpretazione (in motivazione sub p.ti da 11 a 11.3);

c) il quarto (terzo odierno), per non essere l'accertamento del giudice di appello, che ha ricompreso i pernottamenti fuori sede nella finalità perseguita dalla norma, viziato di ultrapetizione, per avere la Corte territoriale, a fronte di una domanda di accertamento del diritto ad essere esonerati dal lavoro notturno, correttamente ritenuto che il bene della vita intenso conseguire con la domanda formulata (volta ad assicurare alla madre il godimento del riposo giornaliero in orario notturno al fianco del minore) interessasse anche la circostanza di dover godere del riposo notturno fuori dalla propria sede (in motivazione sub p.to 12.1).

Occorre pure rilevare trattarsi, come esattamente osservato anche nella proposta messa in discussione, di valutazione Data pub "non vanificare altrimenti la ratio di tutela dei figli minori" (così al diciottesimo e diciannovesimo alinea di pag. 8 della sentenza qui impugnata), interferente con la latitudine del perimetro interpretativo della domanda, proprio del giudice di merito (dall'undicesimo al ventunesimo alinea di pag. 8 della sentenza impugnata), non validamente censurato;

4. infine, deve essere ribadito, in tema di procedimento per la decisione accelerata dei ricorsi inammissibili, improcedibili o manifestamente infondati, che l'art. 380-bis, terzo comma c.p.c. (come novellato dal D.Lgs. 149/2022) - che, nei casi di definizione del giudizio in conformità alla proposta, contiene una valutazione legale tipica di sussistenza dei presupposti per la condanna ai sensi del terzo e del quarto comma dell'art. 96 c.p.c. - codifica un'ipotesi normativa di abuso del processo, poiché il non attenersi ad una valutazione del proponente, poi confermata nella decisione definitiva, lascia presumere una responsabilità aggravata del ricorrente (Cass. S.U. 27 settembre 2023, n. 27433; Cass. S.U. 13 ottobre 2023, n. 28540);

5. pertanto il ricorso deve essere rigettato, con regolazione delle spese secondo il regime di

soccombenza, la condanna ad una somma equitativamente determinata, ai sensi dell'art. 96, terzo comma c.p.c., oltre che ad una somma di denaro in favore della cassa ammende, ai sensi dell'art. 96, quarto comma c.p.c. e raddoppio del contributo unificato, ove spettante nella ricorrenza dei presupposti processuali (conformemente alle indicazioni di Cass. S.U. 20 settembre 2019, n. 23535).

P.Q.M.

La Corte

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alla rifusione, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 6.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali in misura del 15 % e accessori di legge, in Euro 3.000,00 ai sensi degli artt. 380-bis e 96, terzo comma c.p.c. e Euro 2.500,00 ai sensi degli artt. 380-bis e 96, quarto comma c.p.c.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1-quater del D.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis, dello stesso art. 13, se dovuto.

Conclusione

Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale del 15 maggio 2024.

Depositata in Cancelleria il 25 giugno 2024.

Cass. civ., Sez. lavoro, 26/07/2023, n. 22564

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Lavoro straordinario e notturno

Parti: (Omissis) S.p.A. c. A.A.

L'inapplicabilità al personale di volo dell'aviazione civile delle disposizioni sull'orario di lavoro che disciplinano il lavoro notturno (D.Lgs. n. 66 del 2003, artt. 11 - 15) non esclude che a tale personale debba applicarsi la speciale disciplina dettata dal D.Lgs. n. 151 del 2001 a tutela e sostegno della maternità e paternità. Con tale disposizione, come si è visto, il legislatore ha inteso offrire alla lavoratrice - madre/lavoratore padre un particolare livello di protezione in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età consentendogli di sottrarsi al lavoro notturno nei primi tre anni di vita dei figli ed apprestando, con il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 53 comma 2, una tutela che si esplica non solo assicurando sostegno economico ma anche favorendo la presenza del genitore nel periodo della prima crescita del minore. Si tratta, in definitiva, di un nucleo minimo di tutela che può essere derogato in melius "da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione" e che tuttavia assicura indistintamente la facoltà di sottrarsi al lavoro notturno che (vietato fino al compimento del primo anno di età del minore) non può essere imposto per tutto il tempo in cui il figlio, sia esso naturale o adottivo, non abbia ancora compiuto il terzo anno di età.

Fonti:

Massima redazionale, 2023