

Lavoro notturno: prorogato il termine per le comunicazioni

Lo ha annunciato il Ministero del Lavoro con una lettera circolare, a causa della mancata definizione del DM con le modalità attuative della disciplina

È stato **prorogato** ad una **data da definirsi** il termine ultimo, inizialmente fissato al **30 settembre**, per effettuare le **comunicazioni** concernenti l'esecuzione di **lavoro notturno** previste dal DLgs. 67/2011.

Lo ha comunicato il 14 settembre 2011, il Ministero del Lavoro con una [lettera circolare](#).

Al riguardo, va ricordato che il DLgs. 67/2011 – nell'introdurre, in attuazione del c.d. collegato lavoro (la L. 183/2010), la possibilità di beneficiare di un **accesso anticipato al pensionamento** in favore dei lavoratori "addetti alle lavorazioni particolarmente **faticose e pesanti**" – ha altresì posto, in capo ai datori di lavoro, **nuovi obblighi** comunicazionali (si veda "[Comunicazione lavori usuranti: il Ministero riepiloga la procedura](#)" del 7 luglio 2011).

In particolare, per quanto qui interessa, il comma 1 dell'art. 5 di tale DLgs. ha stabilito l'obbligo, per il datore di lavoro (anche per il tramite di un professionista abilitato o di associazioni di categoria), di comunicare alla Direzione provinciale del Lavoro e agli Istituti previdenziali competenti, esclusivamente **in via telematica** e con **periodicità annuale**, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, allorché vengano impiegati lavoratori notturni rientranti nelle seguenti categorie:

- **lavoratori a turni** che prestino la loro attività nel "**periodo notturno**" (ossia il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), per almeno 6 ore e per almeno 78 giorni lavorativi all'anno, se si tratta di lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'accesso anticipato al pensionamento nel periodo tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009, ovvero per almeno 64 giorni lavorativi all'anno, in caso di maturazione dei suddetti requisiti dal 1° luglio 2009;
- al di fuori dei casi di cui al punto precedente, lavoratori che prestino la loro attività per **almeno 3 ore** nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'**intero anno lavorativo**.

L'**omissione** della comunicazione è punita con la sanzione amministrativa **da 500 a 1500 euro** (fatta salva la possibilità di essere ammessi al pagamento della sanzione minima di 500 euro in caso di ottemperanza alla diffida).

Il termine era stato inizialmente fissato al 30 settembre 2011

Nel fornire le prime indicazioni in attesa della piena operatività del DLgs. 67/2011 – subordinata all'emanazione del decreto ministeriale cui l'art. 4 dello stesso DLgs. demanda la definizione delle "**modalità attuative**" della nuova disciplina in materia di pensionamento anticipato – il Ministero del Lavoro, con la circolare n. [15](#) del 20 giugno 2011, aveva indicato la data del **30 settembre 2011**

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

come termine ultimo per effettuare le comunicazioni relative al lavoro notturno svolto, con le modalità sopra specificate, nel corso del 2010, annunciando che la relativa modulistica (mod. LAV_NOT) sarebbe stata disponibile, sul sito www.lavoro.gov.it, sin dal 20 luglio 2011. Successivamente, rettificando quanto affermato nella circolare n. 15/2011, il Ministero aveva comunicato che detta modulistica sarebbe stata disponibile soltanto a seguito dell'approvazione del **DM attuativo** cui sopra si è accennato, deputato a disciplinare, altresì, le modalità di effettuazione degli obblighi comunicazionali.

Ora, con la lettera circolare in commento – preso atto della perdurante **mancata definizione** del suddetto DM, nonché della relativa modulistica – il medesimo Ministero elimina la scadenza del 30

settembre, riservandosi di indicare un nuovo termine per l'assolvimento dell'obbligo in questione.

Ritardo nel rientro al lavoro

Lavoratrice madre, licenziamento solo per colpa grave

Per il licenziamento della lavoratrice madre non è sufficiente la giusta causa, occorre che la colpa che motiva il licenziamento sia qualificata come "grave". Non basta, quindi, ricondurre il licenziamento nell'alveo dei comportamenti che la contrattazione collettiva, di regola, identifica per giustificare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per colpa.

Per il licenziamento della lavoratrice madre non è sufficiente la giusta causa, occorre che la colpa che motiva il licenziamento sia qualificata come "grave". Non basta, quindi, ricondurre il licenziamento nell'alveo dei comportamenti che la contrattazione collettiva, di regola, identifica per giustificare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per colpa. Con la sentenza n. 19912 del 29 settembre 2011, la Corte di Cassazione rigetta il ricorso presentato dal datore di lavoro avverso la decisione della Corte di Appello e conferma che il ritardo di pochi giorni, nella ripresa del lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria, non costituisce un elemento di gravità tale da giustificare la deroga al divieto di licenziare la lavoratrice, dall'inizio della gravidanza fino al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e, comunque, fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'articolo 54 del D.lgs. n. 151/2001 stabilisce che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del

periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III dello stesso decreto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento non si applica in caso di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Nemmeno il divieto opera in caso di cessazione dell'attività dell'azienda, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Nel caso in esame, il 13 gennaio 2004 era terminato il periodo di astensione post-parto era terminato il 13 gennaio, la lavoratrice non era rientrata al lavoro, il 16 gennaio 2004 il datore di lavoro intimava il licenziamento, motivato dal mancato rientro al lavoro, della lavoratrice, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità. Secondo la Corte di Appello, una assenza di così breve durata era del tutto idonea ad integrare l'ipotesi della colpa grave. Secondo la Suprema Corte la motivazione della decisione d'Appello è congrua e logica, e supera il controllo di logicità consentito al giudice di legittimità ex art. 360, n. 5 c.p.c.

In tal senso quindi la Cassazione risponde al quesito di diritto, volto a chiarire in che consista il connotato della gravità richiesto dal citato art. 54 del D.lgs. n. 151/2001 e se l'assenza ingiustificata della lavoratrice, durante il periodo tutelato, possa legittimare il recesso datoriale per giusta causa. Nel

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

ribadire che la colpa grave non può ritenersi integrata dall'accertata sussistenza di una giusta causa che consentirebbe, di norma, il licenziamento di un lavoratore, la Suprema Corte sancisce che è il connotato della gravità a qualificare la condotta inadempiente della lavoratrice che giustifica il suo licenziamento nel periodo in cui opera il divieto.

È il giudice di merito a dover valutare, caso per caso se sussista o meno il requisito della gravità. Il giudizio di legittimità è inteso unicamente a verificare che la decisione del suddetto giudice sia logica e congrua. Peraltro, sottolinea la Cassazione, il licenziamento ingiustificato della lavoratrice durante il periodo di divieto è nullo per espressa previsione del comma 5 dell'articolo 54 del D.lgs.n.151/2001 e ne consegue la prosecuzione del rapporto di lavoro nonostante il licenziamento ed il diritto della lavoratrice alla retribuzione.

(Sentenza Cassazione civile 29/09/2011, n. 19912)