

**TAR Lazio Roma - Sezione I-quater - sentenza n. 13592 del 21 ottobre 2022**

**AL LAVORATORE AVENTE UN SOGGETTO DISABILE A CARICO, CHE NON SIA SUO FIGLIO, NON PUÒ APPLICARSI IL D.LGS. N. 151 DEL 2002**

*In materia di pubblico impiego, nel caso di un lavoratore avente un soggetto disabile a carico che non sia suo figlio non può applicarsi il d.lgs. n. 151 del 2002 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), poiché, come stabilito dall'art. 1, tale disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità e, quindi, ha lo scopo di tutelare la paternità e la maternità di lavoratori e lavoratrici e non quello di disciplinare, in via generale, il lavoro notturno di qualsiasi prestatore di lavoro.*

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Prima Quater) ha pronunciato la presente

**SENTENZA**

ex art. 60 cod. proc. amm.; sul ricorso numero di registro generale 9406 del 2022, proposto dalla sig.ra – *OMISSIS* - rappresentata e difesa dall'avvocato Giovanni Marchese, con domicilio digitale come da PEC da Registri di Giustizia;

*contro*

Ministero dell'Interno, Ufficio Territoriale del Governo – *OMISSIS* - in persona dei legali rappresentanti pro tempore, rappresentati e difesi dall'Avvocatura Generale dello Stato, domicilia-taria ex lege in Roma, via dei Portoghesi, 12;

per l'annullamento, previa sospensiva,

della nota prot. n. (...) del 23.05.2022, con la quale la Prefettura di – *OMISSIS* - nonostante la sua opposizione, ha inserito la ricorrente nei turni di reperibilità del mese di giugno 2022; della nota prefettizia prot. n. – *OMISSIS* -; nonché, ove del caso, dell'art. 4, comma 1, lettera j), punto 7, del DPR 17 maggio 2022, n. 70, definitivamente approvato il 14.06.2022, che ha recepito l'accordo sindacale per il triennio 2019-2021 per il personale della carriera prefettizia; e in ogni caso per l'accertamento del diritto a non essere obbligata a prestare lavoro notturno.

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visti gli atti di costituzione in giudizio del Ministero dell'Interno e dell'Ufficio Territoriale del Governo – *OMISSIS* -;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nella camera di consiglio del giorno 27 settembre 2022 il Cons. Mariangela Caminiti e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Sentite le stesse parti ai sensi dell'art. 60 cod. proc. amm.;

### **Svolgimento del processo - Motivi della decisione**

RITENUTA la sussistenza dei presupposti richiesti dall'art. 60 del c.p.a per la definizione del giudizio in esito alla udienza cautelare;

PREMESSO CHE

- la ricorrente, Viceprefetto presso la Prefettura di – *OMISSIS* - con funzioni di Capo ufficio di staff dell'Area IV "Tutela dei diritti civili, cittadinanza e immigrazione" (provvedimento prefettizio prot. n. – *OMISSIS* -), con ricorso in riassunzione dal Tar Sicilia, - *OMISSIS* -, riferisce di convivere con la madre anziana, portatrice di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e succ. mod. e che, stante l'aggravarsi delle condizioni di salute di quest'ultima, è stata costretta a chiedere il congedo, ai sensi dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, dall'11.02.2019 all'1.07.2020. Con lettera dell'1.06.2020 ha chiesto al Ministero dell'interno e al Prefetto di – *OMISSIS* - di poter rientrare in servizio, attesa la situazione di emergenza sanitaria da C. 19 per evitare di contagiare la madre, con lo svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile, ai sensi degli articoli 87 e 39 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, conv. dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, senza essere inserita in turnazioni di servizio con presenza fisica in ufficio;

- la Prefettura di – *OMISSIS* - con nota prot. n. – *OMISSIS* - del 2.07.2020 ha trasmesso il decreto del Ministero dell'Interno del 30.06.2020, con cui è stata disposta la cessazione anticipata - su richiesta della ricorrente - del congedo retribuito con decorrenza 2 luglio 2020, disponendo, tuttavia, di dover assicurare la presenza in ufficio un giorno a settimana nonché lo svolgimento dei turni di reperibilità;

- con lettera prot. n. (...) del 3.07.2020 la ricorrente ha rinnovato la richiesta di lavoro agile a tempo pieno, a norma del predetto art. 39 del D.L. n. 18 del 2020, con esonero, nel contempo, dalle turnazioni e dalla presenza fisica in ufficio e, in ogni caso, dai turni di reperibilità. Il Prefetto di – *OMISSIS* - con nota prot. n. – *OMISSIS* - del 9.07.2020 ha comunicato all'interessata l'inserimento della stessa nel turno di reperibilità del primo fine settimana di agosto, assicurando lo svolgimento della reperibilità secondo le modalità ordinariamente osservate da tutti i dirigenti, in tal modo obbligandola a svolgere il lavoro notturno; - con lettera prot. n. – *OMISSIS* - la ricorrente in riscontro alla predetta nota del Prefetto ha rappresentato di non poter garantire lo svolgimento di eventuali attività indifferibili connesse al turno di reperibilità assegnato, evidenziando l'assistenza in modo continuativo alla madre invalida. Il Prefetto con nota prot. n. - *OMISSIS* - del 31.07.2020 - in riferimento alle richieste della ricorrente - ha trasmesso la nota prot. n. – *OMISSIS* - con cui il Ministero dell'Interno ha fornito indicazioni in ordine alle modalità di svolgimento dei turni di reperibilità, specificando in particolare che "appare di tutta evidenza che le esigenze di ufficio sottese alle turnazioni reperibilità non possano escludere la necessità di una presenza fisica in sede di connessione col verificarsi di situazioni emergenziali eccezionali e non prevedibili";

- la ricorrente, ritenendo la nota ministeriale riferita non al suo caso, con lettera al Prefetto prot. n. – *OMISSIS* - del 29.9.2020 ha ribadito di non poter garantire lo svolgimento di attività connesse al turno di reperibilità assegnato, in particolare, quello notturno, dovendo assistere in modo continuativo la propria madre invalida;

- nonostante ciò, riferisce di essere stata inserita nei turni con svolgimento di lavoro notturno e, a seguito di un aggravamento delle condizioni di salute della madre, con lettera prot. - *OMISSIS* -, indirizzata per conoscenza anche al Ministero dell'Interno - richiamando espressamente gli artt. 42 e 53 del d.lgs. n. 151 del 2001 e succ. mod. nonché la circolare INPS n. - *OMISSIS* - ha nuovamente chiesto l'esonero dallo svolgimento di turni lavorativi in orario notturno e da eventuali reperibilità non potendo assicurare tale servizio;
- il Prefetto con nota in data 21.01.2021, prot. n. (...) ha comunicato l'avvenuta richiesta di un parere al Ministero in merito all'ultima istanza della ricorrente datata 19.01.2021 e, nel contempo, ha confermato le disposizioni impartite con nota prot. n. - *OMISSIS* - del 31.07.2020;
- è seguito l'invio di una diffida da parte del difensore della ricorrente alla Prefettura, e per conoscenza al Ministero, con contestazione della condotta del datore di lavoro richiamando, ai fini dell'esonero dal lavoro notturno, la normativa speciale in materia di agevolazioni a tutela delle persone portatrice di handicap in situazione di gravità;
- la ricorrente, con lettera prot. n.(...) del 4.02.2021 indirizzata al Prefetto e, per conoscenza, al Ministero, ha rinnovato la richiesta di esonero dai turni di reperibilità, per aggravamento delle condizioni della madre; in riscontro a ciò la Prefettura di - *OMISSIS* - con nota prot. - *OMISSIS* - del 5.02.2021, richiamando integralmente la precedente nota prefettizia prot. n. - *OMISSIS* - del 31.07.2020, ha "invitato" la ricorrente ad assicurare il turno di reperibilità, secondo quelli già programmati, salvo eventuale contrario avviso del superiore Ministero;
- lamenta la ricorrente di essere stata inserita nel periodo di servizio compreso tra l'10.9.2021 e il 30.11.2021 nei turni di reperibilità, con obbligo di svolgimento di lavoro notturno, e di aver chiesto con ulteriori lettere (in data 3.11.2021 e 7.04.2022) l'esonero dai turni e dalla reperibilità. Con nota prot. n. - *OMISSIS* -, il Prefetto di - *OMISSIS* - ha risposto che "nulla è cambiato in merito alle precedenti richieste ...e in merito alle quali anche l'Avvocatura dello Stato, opportunamente interpellata, ha escluso una incompatibilità tra i turni di reperibilità notturna e l'assistenza ad un parente fruitore dei benefici di cui alla L. n. 104 del 1992, anche in considerazione del fatto che detti turni non presentano carattere continuativo ma sono limitati a pochi giorni ogni mese. Il nuovo accordo sindacale, che deve essere ancora approvato in sede di Consiglio dei Ministri, all'articolo 12, comma 6-bis, si riferisce al lavoro notturno dei genitori lavoratori ..... Pertanto, al momento, non è possibile aderire alla richiesta della S.V.";

CHE

- avverso la predetta nota e gli altri atti indicati in epigrafe ha proposto ricorso denunciando con articolati motivi il comportamento illegittimo dell'Amministrazione, in sintesi, per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 33, commi 3 e 6, della L. 5 febbraio 1992, n. 194, anche in combinato disposto con l'art. 53 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché con l'art. 2 del d.lgs. 26 novembre 1999, n. 532 e inoltre la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 33, commi 3 e 6, della L. 5 febbraio 1992, n. 194, anche in combinato disposto con l'art. 53 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e la violazione della circolare INPS n. 90 del 23.05.2007 e dell'accordo sindacale e le norme pattizie in materia: ai sensi delle norme rubricate il lavoratore dipendente pubblico che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della L. n. 104 del 1992 e succ. mod. viepiù con handicap in situazione di gravità, di cui all'art. 33, comma 3, che necessita di assistenza

ininterrotta e continuativa, non potrebbe essere obbligato a prestare lavoro notturno. Sicché in caso di manifestata indisponibilità al lavoro notturno da parte del dipendente, come nella specie, attese le reiterate richieste di esonero dalla reperibilità e turni, il datore di lavoro non potrebbe obbligarlo a prestare servizio. Il comportamento della Prefettura di – *OMISSIS* - sarebbe violativo della disciplina in materia nonché per inosservanza della circolare INPS n. 90 del 2007, che prevede che l'assistenza del disabile non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità, con il riconoscimento di permessi per consentire a chi effettua assistenza di ricevere il giusto riposo per portare avanti questa attività. Peraltro lo stesso DPR 17 maggio 2022, n. 70, che recepisce l'Accordo sindacale per il triennio 2019-2021 per il personale della carriera prefettizia, emesso ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. 19 maggio 2000, n. 139, modificando il precedente accordo, a proposito della reperibilità ha previsto al comma 6-bis che "Anche con riguardo alla disciplina dei turni di reperibilità trovano applicazione le disposizioni contenute nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno dei genitori lavoratori", dovendosi interpretare tale norma pattizia riferita ai fini dell'esonero dai turni di reperibilità anche a favore dei lavoratori che assistono un soggetto disabile con handicap in situazione di gravità ex art. 33 della L. n. 104 del 1992, smi., equiparandoli ai genitori lavoratori. Ove tale norma pattizia dovesse essere interpretata nel senso di escludere dal diritto all'esonero dal lavoro notturno il lavoratore che assiste un soggetto disabile in situazione di gravità ai sensi della L. n. 104 del 1992 - limitandosi l'applicazione alle lavoratrici madri con figli minori fino ai tre anni - questa sarebbe manifestamente illegittima e illecita, da annullare e/o, comunque, disapplicare perché in contrasto con una norma di legge (d.lgs. n. 151 del 2001 di rango superiore al DPR di approvazione dell'accordo sindacale), tanto più lesiva di un diritto soggettivo costituzionalmente protetto e in contrasto con una norma di legge finalizzata alla tutela della salute di rango costituzionale. La ricorrente ha quindi concluso per l'annullamento degli atti impugnati, previa sospensione dell'efficacia degli stessi;

CHE

- il Ministero intimato si è costituito in giudizio in resistenza opponendosi al gravame atteso che la specificità della carriera prefettizia, disciplinata dal d.lgs. n. 139 del 2000, e l'istituto della reperibilità connaturato alle funzioni del dirigente prefettizio giustificano la deroga alle norme del comparto ex art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001; all'uopo ha richiamato il precedente orientamento della giurisprudenza Tar Marche 29.12.2017, n. 944 rilevando che, nella specie, su 30 turni solo 4 sarebbero riferibili alla ricorrente; infine ha evidenziato che i turni di reperibilità non integrerebbero il lavoro notturno in ufficio ed ha concluso per la reiezione del ricorso;

- in prossimità dell'odierna Camera di consiglio parte ricorrente ha contestato le predette considerazioni dell'Amministrazione, insistendo sull'applicazione del combinato disposto dell'art. 53 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e dell'art. 2 del d.lgs. n. 532 del 1999, secondo cui la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104 del 1992 non può essere obbligato a svolgere lavoro notturno.

TANTO PREMESSO

1. Il ricorso è infondato per le seguenti ragioni.

1.1. Parte ricorrente sostiene, nella sostanza, che il lavoratore dipendente pubblico, ai sensi dell'art. 33, commi 3 e 6 della L. n. 104 del 1992, anche in combinato disposto dell'art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001, nonché dell'art. 2 del d.lgs. n. 532 del 1999, che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della L. n. 104 del 1992, nella specie con handicap grave che necessita di assistenza ininterrotta e continuativa, non potrebbe essere obbligato a prestare lavoro notturno, con turni di reperibilità, alla luce anche delle istruzioni fornite con la circolare INPS n. 90 del 2007 in materia, nonché delle norme pattizie di cui all'Accordo sindacale per il triennio 2019-2021 per il personale prefettizio (DPR 17 maggio 2022, n. 70).

2. Osserva il Collegio che la questione sottoposta all'esame del Collegio necessita dell'approfondimento di tre aspetti: quello, più generale, legato al lavoro notturno del dipendente e all'applicazione dello stesso alla categoria della dirigenza della carriera direttiva prefettizia in relazione all'istituto della reperibilità applicato alla stessa; quello riservato al lavoratore dipendente avente a carico un soggetto disabile e quello legato alla particolare tutela riservata alla maternità e paternità in caso di assistenza al figlio disabile.

2.1. In particolare il lavoro notturno è qualificato ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 532 del 1999 quale "attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutivo comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

La disciplina del lavoro notturno fa riferimento alle norme contenute nella L. 9 dicembre 1977, n. 903, che all'art. 5, secondo comma, lett. c), stabilisce che il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato "c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e succ. mod.", norma richiamata anche dall'art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001, recante norme a tutela e sostegno della maternità e della paternità.

I predetti soggetti esonerati dal lavoro notturno sono i lavoratori aventi a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104 del 1992. Sulla locuzione "a carico" - richiamata da parte ricorrente con riferimento alla circolare INPS 23 maggio 2007, n. 90, che adotta il principio che "tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri di sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità" - va rilevato che i predetti concetti (sistematicità e adeguatezza dell'assistenza), indicati nella circolare e riferiti alle modalità di assistenza, costituiscono concetti generali che lasciano un ampio margine interpretativo degli stessi alle parti datoriali, anche in sede di contrattazione collettiva, con la relativa integrazione della predetta disciplina riguardo alla particolarità delle funzioni.

2.2. Con riferimento al personale della carriera prefettizia occorre rilevare la specificità di tale carriera in relazione alle determinate funzioni di detto personale e della possibilità di deroga alle norme disciplinanti il comparto. A tale riguardo l'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che rimane disciplinato dal rispettivo ordinamento, tra gli altri, il personale della carriera prefettizia. Il d.lgs. 19 maggio 2000, n. 139 (Disposizioni in materia di rapporto di impiego del personale della carriera prefettizia, a norma dell'articolo 10 della L. 28 luglio 1999, n. 266) all'art. 1 prevede che "1. La carriera prefettizia è unitaria in ragione della natura delle specifiche funzioni dirigenziali attribuite ai funzionari che ne fanno parte. Al fine di garantire un adeguato svolgi-

mento dei compiti di rappresentanza generale del Governo sul territorio, di amministrazione generale e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica affidati alla carriera, il suo ordinamento è regolato dal presente decreto e, in quanto compatibili, dalle disposizioni contenute nel d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni. 2. Il personale della carriera prefettizia esercitata, secondo i livelli di responsabilità e gli ambiti di competenza correlati alla qualifica ricoperta, i compiti e le funzioni di cui alla allegata tabella A che costituisce parte integrante del presente decreto", compiti e funzioni specificamente indicati, con retribuzione di posizione e di risultato (correlata ai risultati conseguiti con le risorse umane e i mezzi disponibili rispetto agli obiettivi assegnati).

Inoltre l'art. 28 del d.lgs. n. 139 del 2000 prevede che forma oggetto del procedimento negoziale, tra le altre materie, la "reperibilità", istituto connaturato alle specifiche funzioni prefettizie cui è tenuto il funzionario/dirigente prefettizio caratterizzato non dalla presenza sul luogo di lavoro per effettuare la prestazione lavorativa, ma dalla possibilità di essere rintracciato telefonicamente per comunicazioni e informazioni urgenti riguardo a situazioni connotate da caratteri di emergenza e straordinarietà, al fine di attivare le procedure di intervento o veicolazione telefonica ad altri enti o istituzioni.

Peraltro lo stesso Accordo sindacale per il triennio 2019-2021 (DPR 17 maggio 2022, n. 70), richiamato dalla stessa parte ricorrente, integra con ulteriori commi la disciplina della reperibilità (con riferimento all'art. 12 del DPR n. 66 del 2018), prevedendo che "1-bis. La fissazione dell'orario per l'effettuazione dei turni di reperibilità e l'individuazione delle modalità applicative per lo svolgimento del servizio tengono conto delle concrete esigenze di ciascuna struttura e sono rimesse alla negoziazione in sede decentrata. In mancanza di tali accordi, ovvero laddove non espressamente previsto, il turno di reperibilità si svolge nei giorni infrasettimanali lavorativi dalle ore 20:00 alle ore 08:00 del giorno successivo e nei giorni festivi ed in quelli non lavorativi per l'intera giornata" con l'ulteriore previsione che "3-bis. Il funzionario della carriera prefettizia, durante lo svolgimento del turno di reperibilità, deve essere rintracciabile all'utenza telefonica preventivamente comunicata all'Ufficio di appartenenza. Nei casi in cui, durante il turno di reperibilità, l'attività non possa essere utilmente resa da remoto, il funzionario reperibile assicura il raggiungimento della sede di servizio per lo svolgimento delle attività urgenti da effettuare in presenza fino a cessate esigenze. In relazione alle situazioni che si possono verificare durante lo svolgimento della reperibilità, il funzionario avrà cura di informare il Prefetto titolare della struttura di appartenenza, nelle forme ritenute più opportune, per le eventuali determinazioni di competenza". Invece specifica disciplina è prevista dal suddetto Accordo sindacale per i turni anche con riguardo alla disciplina dei turni di reperibilità in materia di lavoro notturno dei genitori lavoratori (comma 6-bis dell'art. 12 del DPR n. 66 del 2018 "In particolare, alle lavoratrici madri con figli minori fino ai tre anni, che ne facciano richiesta, è riconosciuto l'esonero dalla reperibilità nella fascia oraria dalle ore 20:00 alle ore 8:00, salvo diverse e più favorevoli soluzioni, individuate caso per caso nei singoli accordi decentrati").

2.3. Pertanto, l'istituto della reperibilità risulta connaturato alle funzioni dei singoli dirigenti della carriera prefettizia e, diversamente da quanto riferito anche da ultimo dalla ricorrente, i turni di reperibilità non integrano l'ipotesi del lavoro notturno, come sopra definito né sono stati inse-

riti, nel caso in esame, nella turnazione afferente la reperibilità nei 3 giorni di permesso concessi alla ricorrente, ai sensi della L. n. 104 del 1992.

In particolare il turno di reperibilità consiste nel garantire la possibilità di essere rintracciabile all'utenza telefonica (peraltro non risulta in atti alcuna timbratura in accesso o in uscita della ricorrente, con svolgimento di servizio in ufficio notturno, nei 4 turni del mese di giugno né in quelli precedenti o successivi nelle giornate di turno, né altra prova è fornita dall'interessata per dimostrare ciò). Sulla base di quanto precede non vi è alcun profilo di violazione della normativa in materia e del predetto Accordo sindacale di cui alle censure dedotte.

2.4. Va invece evidenziata la specifica tutela riconosciuta alla lavoratrice e al lavoratore, a sostegno della maternità e della paternità, dal d.lgs. n. 151 del 2001 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) laddove è previsto all'art. 53 che "Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa", con l'ulteriore previsione di una ulteriore categoria che non può essere adibita al lavoro notturno " 3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della L. 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni".

Riguardo alla specificità di tale norma con riferimento ai destinatari a cui si applica va richiamato l'orientamento della giurisprudenza più recente in materia secondo cui nel caso di un lavoratore avente un soggetto disabile a carico che non sia suo figlio non può applicarsi il d.lgs. n. 151 del 2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), come inteso dalla ricorrente, poiché, come stabilito dall'art. 1, tale testo disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità e, quindi, ha lo scopo di tutelare la paternità e la maternità di lavoratori e lavoratrici e non quello di disciplinare, in via generale, il lavoro notturno di qualsiasi prestatore di lavoro (cfr. Cass. civile sez. lav., 28 maggio 2020, n. 10203). In tal senso va anche richiamata la pronuncia del Tar Marche 29 dicembre 2017, n. 944 che ha ritenuto legittimo il diniego di esonero dallo svolgimento di lavoro notturno di un ispettore di PS, avente un soggetto disabile a carico, in caso di turni non continuativi, ma limitati pochi giorni al mese (quale pronta reperibilità in situazioni di emergenza).

3. In definitiva, rileva nella specie la diversità degli istituti - lavoro notturno e reperibilità - e le relative modalità applicative e di svolgimento dell'attività propria svolta dal dirigente prefettizio, come anche regolamentata dalle norme pattizie, risultando predisposti dalla Prefettura di – *OMISSIS* - i turni di reperibilità (vedi doc. 1 e 3) non integranti l'ipotesi del lavoro notturno, come sopra definito con servizio in ufficio, ma di turno (con fascia oraria) consistente nel garantire la possibilità di essere rintracciabile all'utenza telefonica e con eventuale raggiungimento della sede di servizio per lo svolgimento delle attività urgenti da effettuare in presenza fino a

cessate esigenze, soltanto nei casi in cui, durante il turno di reperibilità, l'attività non possa essere utilmente resa da remoto, come previsto anche dalla normativa pattizia.

4. Sulla base di ciò il ricorso è infondato e va, quindi, respinto non sussistendo alla luce della normativa in materia sopra indicata e delle disposizioni pattizie in materia di reperibilità prefettizia una posizione soggettiva da riconoscere alla richiesta pretesa.

La particolarità della materia giustifica la compensazione delle spese di giudizio tra le parti.

#### **P.Q.M.**

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Prima Quater), definitivamente pronunciando ai sensi dell'art. 60 del cpa sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo respinge.

Spese del giudizio compensate tra le parti.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Ritenuto che sussistano i presupposti di cui all'articolo 52, commi 1 e 2, del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (e degli articoli 5 e 6 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016), a tutela dei diritti o della dignità della parte interessata, manda alla Segreteria di procedere all'oscuramento delle generalità.

#### Conclusione

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del giorno 27 settembre 2022 con l'intervento dei magistrati:

Concetta Anastasi,	Presidente
Mariangela Caminiti,	Consigliere, Estensore
Agatino Giuseppe Lanzafame,	Referendario