



*ABC della Sicurezza ad uso dei lavoratori*

## Lavoro Notturno – Quadro Normativo e Sicurezza sul lavoro

[D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532](#). Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della L. 5 febbraio 1999, n. 25. G.U. 21 gennaio 2000, n. 16. [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. [Circolare MPLS n. 8 del 3 marzo 2005](#). Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.lgs. 66/2003; D.lgs. 213/2004). [Nota INL n. 1438 del 14 febbraio 2019](#), richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). - periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite Nota [INL n. 1050 del 26 Novembre 2020](#), lavoratore notturno - definizione - chiarimenti.

*A cura dell'ufficio Ambiente Salute e Sicurezza Uilm Nazionale  
Versione Dicembre 2020*

## Premessa

Sono circa 3 milioni i lavoratori italiani che svolgono lavoro notturno. Il lavoro notturno è un fenomeno in crescita in quanto molte attività richiedono oggi una turnazione di lavoro sul periodo notturno. La prestazione di lavoro notturno rappresenta un obbligo per il lavoratore che ne sia richiesto. Tuttavia la legge ([D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#)) individua espressamente alcune categorie di lavoratori che hanno diritto ad essere esclusi (su loro richiesta) dall'obbligo, rimettendo, altresì, alla contrattazione collettiva la facoltà di estensione della categoria dei soggetti esonerabili.

## Rischi salute e sicurezza nel lavoro notturno

Le alterazioni del ciclo sonno veglia hanno degli effetti negativi di lungo periodo sull'organismo dei lavoratori, come un maggior rischio di malattie cardiovascolari e oncologiche, che aumenta in modo proporzionale al numero di anni spesi adottando ritmi sfasati.

Questo tipo di impiego non segue il convenzionale periodo lavorativo di 8 ore diurne, bensì è caratterizzato da turni notturni, turni a rotazione oppure da ritmi di lavoro irregolari per periodicità. Se paragonati con individui che lavorano le tipiche 8 ore diurne, i soggetti che lavorano a turni, hanno un maggiore rischio di problemi di salute.

Il lavoro a turni, soprattutto se comprende turni notturni, rappresenta una condizione di stress per l'organismo perché va a sconvolgere il normale ritmo del ciclo sonno/veglia inducendo cambiamenti nella normale variabilità circadiana delle funzioni biologiche come per esempio: la temperatura corporea, la produzione di urina, la secrezione di alcuni ormoni. Il lavoratore lamenta quindi stanchezza, svogliatezza, apatia e a lungo andare può avere ripercussioni vere e proprie sulla salute. In particolare a breve termine si può andare incontro a:

**disturbi del sonno (i più comuni); problemi digestivi; stress; aumento di peso.**

Sul lungo periodo inoltre il lavoratore a turni può andare incontro a:

**malattie dell'apparato gastroenterico; effetti sulla sfera psicoaffettiva; malattie cardiovascolari.**

## Normativa di riferimento

[D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532](#). Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della L. 5 febbraio 1999, n. 25. G.U. 21 gennaio 2000, n. 16.

[D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

[Circolare MPLS n. 8 del 3 marzo 2005](#). Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.lgs. 66/2003; D.lgs. 213/2004).

[Nota INL n. 1438 del 14 febbraio 2019](#), richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). - periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite.

[Nota INL n. 1050 del 26 Novembre 2020](#), lavoratore notturno - definizione - chiarimenti.

Il lavoro notturno è regolamentato dal [D.Lgs. 66/2003](#) che ha recepito le direttive europee 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Il decreto citato fornisce le seguenti definizioni di periodo notturno e lavoratore notturno, riprendendo in massima parte quanto già definito dalla normativa precedentemente esistente ([D.Lgs. 532/99](#)).

In particolare viene definito come "periodo notturno" un **periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino**.

In questo periodo rientrano quindi gli orari 22-5, 23-6, 24-7 e, ovviamente, orari di maggiore durata comprendenti i precedenti. Nel caso specifico, in base alle informazioni fornite dall'Azienda, è emerso che non viene svolta in alcun modo attività lavorativa nel periodo notturno, pertanto non trova applicazione la normativa specifica.

## Definizioni

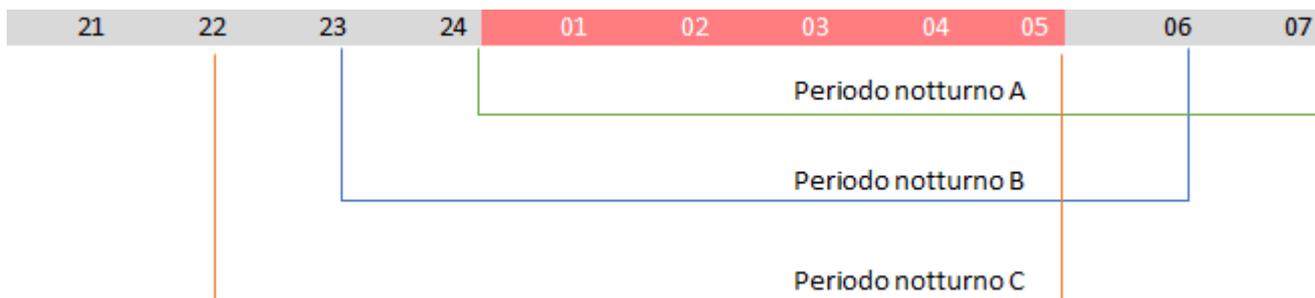
**Periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

Es:

**Periodo A 22.00 ± 05.00**

**Periodo B 23.00 ± 06.00**

**Periodo C 24.00 ± 07.00**



**Lavoratore notturno**, alternativamente:

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga **almeno tre ore del suo tempo** di lavoro giornaliero impiegato in modo normale (**lavoratore notturno orizzontale**);

Es.: 3 ore nei periodi notturni B o C



2. qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga (**per almeno tre ore**) lavoro notturno per un minimo di **ottanta giorni lavorativi all'anno**; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale. (**lavoratore notturno verticale**).

Es: Parte del lavoro del suo lavoro nel periodo notturno C 22.30 ± 02.30



#### Lavoratore notturno

qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro.

In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga (**per almeno tre ore**) lavoro notturno per un minimo di **ottanta giorni lavorativi all'anno**(\*)

Tale limite minimo va riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale. La disciplina collettiva può, in considerazione delle specifiche mansioni svolte dal lavoratore e delle peculiarità di ciascun settore di attività, estendere l'arco temporale di riferimento e/o i parametri per l'individuazione dei lavoratori interessati. Discipline particolari, in deroga alla normativa generale, sono previste per particolari categorie di lavoratori, tra cui i dirigenti, il personale viaggiante dei settori relativi al trasporto stradale, ferroviario, aereo, marittimo e gli altri lavoratori che, in buona sostanza, dispongono del potere di determinazione autonoma del proprio tempo di lavoro.

Non sono inoltre 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;

**la lavoratrice o il lavoratore** che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

**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;

la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

In caso di soggetti minorenni, il lavoro notturno è sempre assolutamente vietato; specifiche deroghe sono tuttavia ammesse per:

Attività di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario, purché non si protragga oltre le ore 24;

Minore con più di 16 anni per casi di forza maggiore ed esclusivamente per il tempo strettamente necessario;

Casistica ulteriore esplicitamente prevista dai CCNL.

## **Durata del lavoro notturno**

All'Art.13 del **D. Lgs.66/2003** stabilisce che l'orario di lavoro dei lavoratori notturni **non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore**, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Il Ministero del Lavoro ha specificato che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, il limite può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa.

### **Nota INL n. 1050/2020**

#### **Oggetto: lavoratore notturno - definizione – chiarimenti**

Pervengono allo scrivente Ispettorato richieste di chiarimenti in ordine alla definizione del lavoratore notturno, anche in riferimento all'ambito di intervento riconosciuto in materia alla contrattazione collettiva, sulle quali - acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 12165 del 26 novembre 2020 - si rappresenta quanto segue.

Al riguardo si ritiene anzitutto opportuno ricordare alcune definizioni contenute nell'art. 1, comma 2, del **D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66**, a cominciare da quella di "periodo notturno", ossia il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Ai fini della individuazione delle **sette ore consecutive di lavoro si dovrà fare riferimento, evidentemente, all'orario di lavoro osservato secondo le indicazioni del contratto collettivo e del contratto individuale**: il periodo che rileva ai sensi del citato art. 1, comma 2, del **D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66**, infatti, **potrà iniziare a decorrere dalle ore 22 (con conclusione alle ore 5) oppure dalle ore 23 (con conclusione alle ore 6) o, infine, dalla mezzanotte (con conclusione alle ore 7)**.

Il medesimo comma 2, alla lett. e), definisce poi il "**lavoratore notturno**" come:

- **qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;**
- **qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre**

**ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.**

La lettera e) va quindi intesa nel senso che:

- **è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente e quindi stabilmente a svolgere tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno (cioè in un arco temporale, come sopra declinato, comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino);**
- **in presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga, nel periodo notturno, la parte di orario di lavoro individuato dalle disposizioni del contratto collettivo. In tal caso al contratto collettivo è quindi demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe pertanto essere inferiore o superiore alle tre ore stabilite ex lege), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno";**
- **in assenza di disciplina collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno.**

Nel caso di cui alla lett. b), laddove la contrattazione si limiti a riproporre il testo della norma di cui al punto 2), senza specificare il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", troverà evidentemente applicazione la disciplina normativa (tre ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno). Così come, laddove la contrattazione si limiti ad individuare uno solo dei parametri - giornaliero e annuale - utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal legislatore (tre ore giornaliere o ottanta giorni l'anno). Si ricorda infine che solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti trova applicazione il limite massimo giornaliero di otto ore di lavoro di cui all'art. 13, comma 1, e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro (cfr. nota Ministero lavoro prot. n. 388 del 12 aprile 2005).

#### **Nota INL n. 1438/2019**

Nota 1438 del 14 febbraio 2019, richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). - **periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite** (data pubblicazione 15 febbraio 2019).

Sulla base dell'orientamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interessato sul punto, la **“settimana lavorativa”**, in assenza di una definizione normativa o contrattuale, **può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni** (nel caso prestazione lavorativa su 5 giorni pertanto il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al “netto” del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'art. 7 del [D.Lgs. n. 66/2003](#).

Tale soluzione, che prescinde quindi da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente, consente una applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque due giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.

## **Sorveglianza sanitaria**

Riguardo agli accertamenti sanitari si precisa che il lavoratore, per poter svolgere prestazioni di lavoro notturno, deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento ad opera delle strutture sanitarie pubbliche competenti o per il tramite del medico competente. Oltre a questa iniziale valutazione che deve precedere l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, lo stato di salute dei lavoratori notturni deve essere periodicamente verificato. La periodicità di tali controlli è individuata dal legislatore in almeno due anni. In ogni caso tali controlli devono avvenire a cura e spese del datore di lavoro.

## **Trasferimento a lavoro diurno**

In caso sopraggiungano condizioni di salute, comprovate dal medico competente, che comportano l'inidoneità al lavoro notturno, il lavoratore sarà assegnato ad altre mansioni diurne. Sono demandate alla contrattazione le modalità applicative. Nel caso in cui ciò non risulti possibile l'assegnazione a mansioni diurne, è demandato alla contrattazione definire le soluzioni.

## **Valutazione dei Rischi e misure di prevenzione e protezione.**

Il lavoro notturno rappresenta un fattore di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori per due motivi: da un lato è una condizione che pone l'individuo in una situazione biologica di maggiore vulnerabilità ad alcuni fattori di rischio d'altro lato lunghi periodi di lavoro notturno sono di per sé un fattore di rischio in quanto potenzialmente nocivi per la salute.

Conseguentemente, la normativa stabilisce che:

- i lavoratori notturni e i lavoratori a turni devono beneficiare di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;
- i servizi e i mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni devono essere equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.

Un gruppo di lavoro costituito dalla Regione Emilia-Romagna ha prodotto nel 2004 un articolato documento, pubblicato sulla rivista Lavoro e Salute (allegato), contenente indicazioni di prevenzione per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori notturni, di cui di seguito si riportano alcuni dei principali elementi utili per la corretta gestione del rischio. Il lavoro notturno può essere un'aggravante rispetto ai rischi già individuati e comuni al lavoro diurno. La risposta richiede l'analisi delle misure di prevenzione e protezione e dei servizi predisposti in azienda. Nel Documento di Valutazione dei Rischi devono essere indicati i risultati della valutazione e i criteri utilizzati per considerare il rischio da lavoro notturno. Il lavoro notturno può essere legato ai "Lavori usuranti".

## D. Lgs. 66/2003

### CAPO IV Lavoro notturno Art. 1 Finalità e definizioni

Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

- "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- "lavoratore notturno":
- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga ((per almeno tre ore)) lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
- "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci ((sia per conto proprio che per conto di terzi)) su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- "lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di

immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

- "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

#### **Art. 11 Limitazioni al lavoro notturno**

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato 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.

Non sono inoltre 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;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

#### **Art. 12 Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione**

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. ((COMMA ABROGATO DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133)).

#### **Art. 13 Durata del lavoro notturno**

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

#### **Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno**

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

#### **Art. 15 Trasferimento al lavoro diurno**

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile. CAPO V Disposizioni finali e deroghe

### **Art. 17 Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.**

#### **D. Lgs. 532/1999**

#### **Art. 5. Tutela della salute**

1. I lavoratori notturni devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242:

- a) ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti;
- b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
- c) ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno

#### **Art. 9. Doveri di informazione**

1. Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
2. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

#### **Art. 10. Comunicazione del lavoro notturno**

1. Il datore di lavoro informa per iscritto la direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

#### **Art. 11. Misure di protezione personale e collettiva**

1. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.
2. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

3. I contratti collettivi possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

### **Legge 977/1967**

#### **LAVORO NOTTURNO Art. 15.**

1. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.
2. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

#### **Art. 17.**

1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'articolo 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24. In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.
2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

### **NOTA INL N. 1438 DEL 14 FEBBRAIO 2019 | ORARIO DI LAVORO NOTTURNO**

Nota 1438 del 14 febbraio 2019, richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66. - periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite (data pubblicazione 15 febbraio 2019).

Oggetto: richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66. – periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite.

In relazione alla richiesta di cui all'oggetto formulata dall'ITL di Biella-Vercelli e pervenuta per il tramite dell'IIL di Milano con nota prot. n. 11834 del 27 novembre u.s. - sulla base dell'orientamento acquisito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - si rappresenta quanto segue. Il presente quesito ha ad oggetto la corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate che, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 66/2003, è pari ad otto ore nelle ventiquattro. Come noto, la norma prevede che "l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite". La norma nulla dice in ordine al parametro temporale in relazione al quale effettuare la media oraria del lavoro notturno. Sul punto è, invece, intervenuto il Ministero del lavoro con la circolare n. 8 del 2005 precisando "tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e

non lavorate pari ad  $1/3$  ( $8/24$ ) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa – salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite – considerato che il legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione (vedi ad esempio gli articoli 3 e 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66. in materia di orario normale di lavoro e orario medio)". In relazione al parametro della settimana lavorativa, l'Ispettorato territoriale di Biella chiede se lo stesso debba essere riferito all'articolazione dell'orario settimanale del singolo lavoratore (che può quindi essere organizzato su 5 o su 6 giorni di lavoro alla settimana), oppure debba essere inteso in termini astratti (e quindi sempre riferito a n. 6 giorni di lavoro). Dalla soluzione del quesito posto discendono evidenti conseguenze sul calcolo della media e quindi sulla verifica del rispetto del limite all'orario di lavoro notturno. Nel caso in cui la settimana lavorativa di 40 ore sia articolata su cinque giorni non sarà infatti consentito al personale impegnato in lavoro notturno svolgere lavoro straordinario, poiché la media oraria giornaliera delle otto ore sarebbe già raggiunta con il completamento dell'ordinario orario di lavoro ( $40:5=8$ ). In caso contrario, si determinerebbe la violazione del divieto di cui all'art. 13 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66. Nel caso, invece, di una settimana articolata su 6 giornate di lavoro, il lavoratore notturno potrebbe effettuare lavoro straordinario sino al limite delle 48 ore settimanali in quanto, in questo caso, la media giornaliera sarebbe rispettosa del limite legale ( $48:6=8$ ). A parere dello Scrivente e sulla base dell'orientamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interessato sul punto, la "settimana lavorativa", in assenza di una definizione normativa o contrattuale, può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni (nel caso prestazione lavorativa su 5 giorni pertanto il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003. Tale soluzione, che prescinde quindi da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente, consente una applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque due giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.



PERCHE' LA SICUREZZA NON È UN  
GIOCO