



# Lavoro notturno

# Quadro normativo e Sicurezza

**Scheda 11.06.2019**

## 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.66/2003) 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.

Relativamente agli infortuni, le professioni maggiormente esposte al rischio di infortunio, gli autisti risultano maggiormente soggetti (incidenza pari al 6,4% del totale), seguiti da infermieri (5,2%), guardie giurate (4,8%) e operatori ecologici (4,2%). (Dati 2010)

## Normativa di riferimento

1. [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.
2. [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.
3. [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).
4. [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 (**data pubblicazione 15 febbraio 2019**).

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

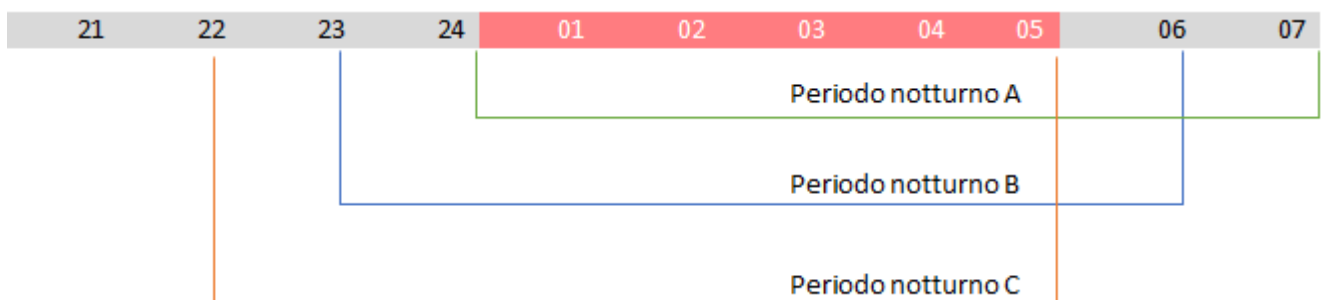
- **Periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

Es:

Periodo A 22.00 ± 05.00

Periodo B 23.00 ± 06.00

Periodo C 24.00 ± 07.00



- **Lavoratore notturno**, alternativamente:

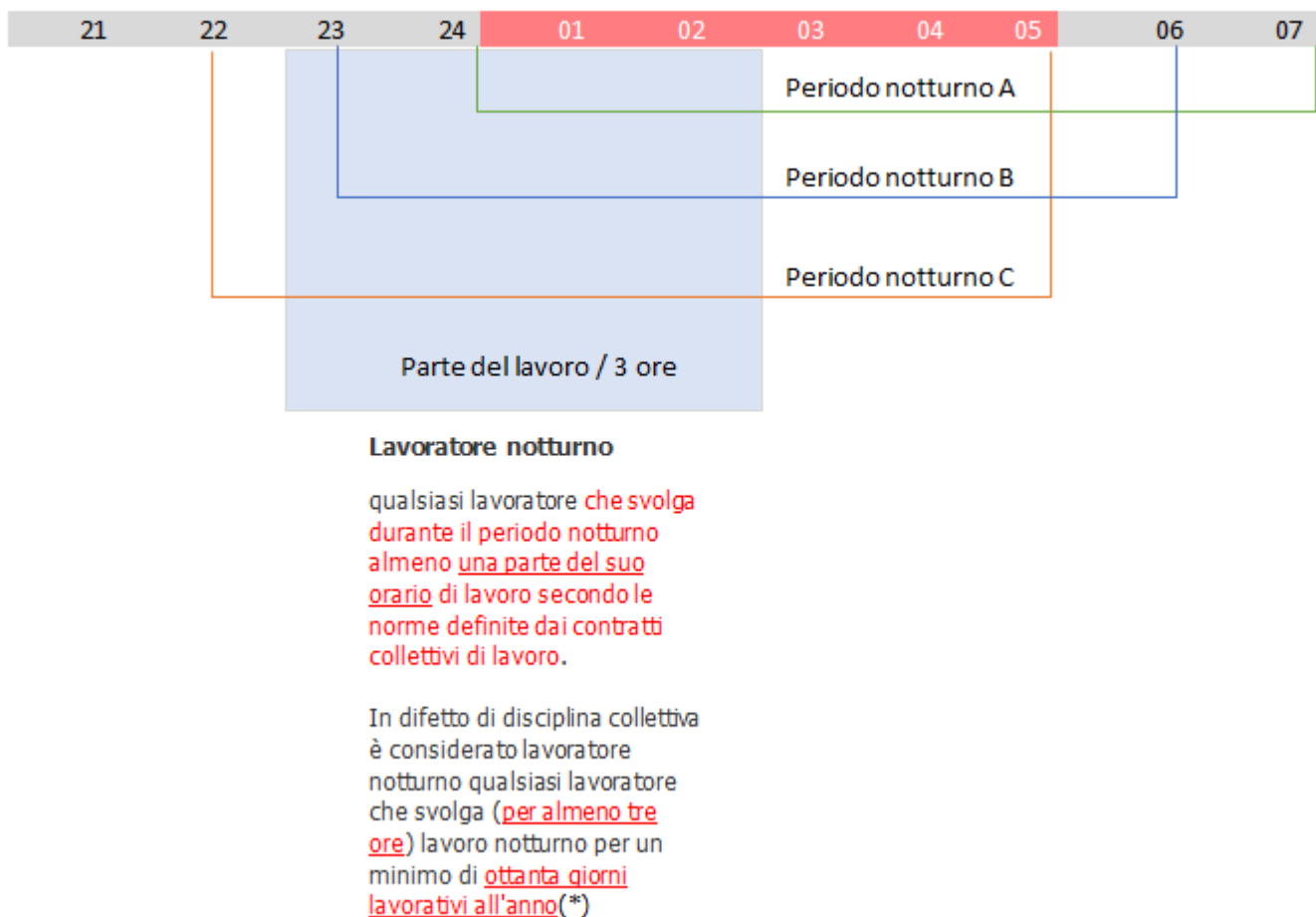
1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga **almeno tre ore del suo tempo** di lavoro giornaliero impiegato in modo normale (**lavoratore notturno orizzontale**);

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 e' 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 e' 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



(\*)Il suddetto limite minimo e' riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

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;

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;

- 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, purchè 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. 1438](#)

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.

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'ITL 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.

**Fonti**

[Nota INL n. 1438 del 14 febbraio 2019 | Orario di lavoro notturno](#)  
[Lavoratori isolati: sicurezza](#)  
[Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66](#)  
[D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532](#)  
[Circolare MLPS n. 8/2005](#)  
[Legge 17 ottobre 1967 n. 977](#)

**Matrice Revisioni**

Rev.	Data	Oggetto
1.0	2019	<a href="#">Inserita Nota INL n. 1438</a>
0.0	2018	---

**Note Documento e legali**

Certifico Srl - IT | Rev. 1.0 2019  
©Copia autorizzata Abbonati  
ID 6232 | 10.06.2019  
Permalink: <https://www.certifico.com/id/8533>  
[Policy](#)

