



Lavoro notturno

Quadro normativo e Sicurezza

Certifico Srl - IT | 03.08.2024

ID 6232 | Rev. 6.0 del 03.08.2024

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.

Per quantificare i lavoratori notturni le principali fonti sono rappresentate dall'Indagine sulle forze lavoro di Istat e dal Rapporto Italia di Eurispes.

I dati di fonte Istat sulle forze di lavoro¹ forniscono per il 2022 una stima di oltre 2,5 milioni di lavoratori con turno notturno; in pratica l'11,1% degli intervistati (il 12,1% nel caso dei soli lavoratori dipendenti), in aumento rispetto alla precedente pubblicazione che riportava l'8,5%, ma inferiore all'incidenza rilevata nelle indagini più recenti di Eurispes e quantificata nel 15% del totale dei lavoratori, interessando circa 3 milioni di occupati.

La maggioranza dei lavoratori notturni è dipendente (85,6%, contro il 78,5% degli occupati totali); oltre otto su dieci con contratto a tempo indeterminato e solo il 17% ha un contratto a termine. Il 14,4% è un autonomo (è il 22,4% per il complesso degli occupati). Inoltre, sono prevalentemente di sesso maschile, poco meno del 70% del totale, con una differenza rilevante rispetto al caso dei lavoratori che non effettuano l'attività in notturna, per i quali la percentuale è inferiore di ben 13 punti, a dimostrazione che le attività svolte al crepuscolo sono prevalentemente ad appannaggio degli uomini.

Fonte: [Gli infortuni sul lavoro in orario notturno in Italia / INAIL 2024](#)

La prestazione di lavoro notturno rappresenta un obbligo per il lavoratore al quale è richiesta anche in relazione al relativo CCNL.

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.

Lavoratore notturno

Si definisce lavoratore notturno (in generale / in assenza di disciplina collettiva) colui il quale svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno (*) per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno (Nota INL n. 1050/2020).

Lavoratori notturni

tre ore del tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno
almeno ottanta giorni lavorativi all'anno

(*) Vedasi a seguire per la definizione di periodo notturno

1. 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:

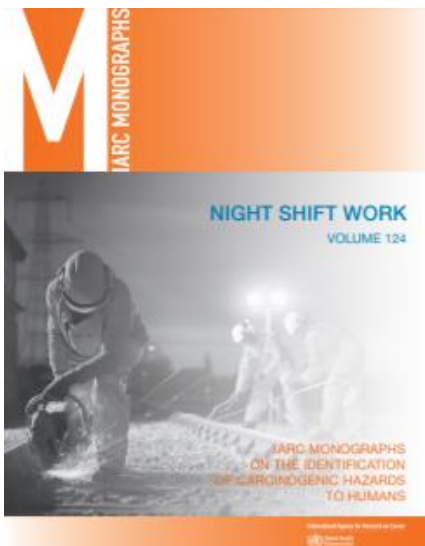
- disturbi del sonno (i più comuni);
- problemi digestivi;
- stress;
- aumento di peso.

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)

2. IARC: il lavoro notturno è probabilmente cancerogeno per l'uomo



IARC Monographs Volume 124 - Night Shift Work / Lavoro notturno IARC

Lo IARC, Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro, con la Monografia Volume 124, analizza la correlazione e gli effetti del lavoro notturno con alcuni fattori chiave dello sviluppo del cancro quali l'immunodepressione, l'infiammazione cronica e la proliferazione cellulare (**associazioni positive tra il lavoro notturno /cancro**).

4. Definizioni

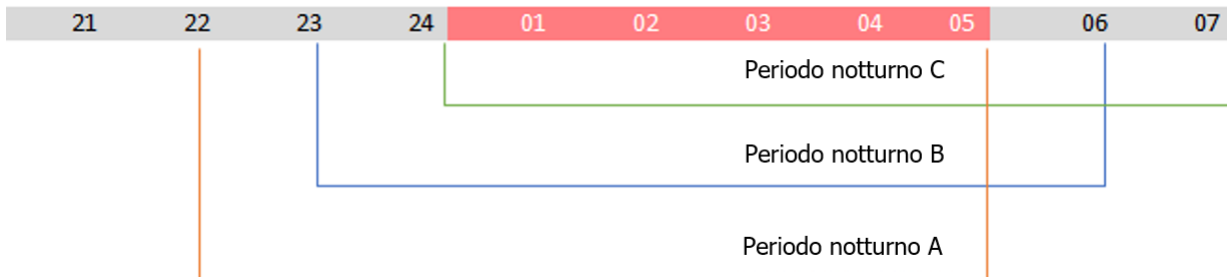
- **Periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

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



Lavoratore notturno

lavoratore che **durante il periodo notturno** svolge **almeno tre ore** del suo tempo di lavoro giornaliero

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(*)**

(*) Il suddetto limite minimo è 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, 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.

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.

6. 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 [D. Lgs. 66/2003](#) in almeno ogni due anni. In ogni caso tali controlli devono avvenire a cura e spese del datore di lavoro.



D. Lgs. 66/2003

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.

...

Periodicità Sorveglianza sanitaria (letteratura) (*)

In letteratura - Prof. Giovanni Costa - UNI MI - Lavoro a turni e notturno-organizzazione degli orari di lavoro e riflessi sulla salute 2003, sono presenti riferimenti che propongono una diversa periodicità della sorveglianza sanitaria sulla base della graduazione del rischio:

Biennale: per numero turni > 60 notti/anno (rischio significativo);

Triennale: per numero turni compreso fra 30 e 60 notti/anno;

Quadriennale: per numero turni < 30 notti/anno.

Periodicità Sorveglianza Sanitaria (Prof. Giovanni Costa):

Biennale	per numero turni > 60 notti/anno
Triennale	per numero turni compreso fra 30 e 60 notti/anno
Triennale	per numero turni < 30 notti/anno

() Periodicità SS per lavoratori con turni di notte ma non definiti "notturni" ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66 (letteratura).*

D. Lgs. 66/2003

...

CAPO IV Lavoro notturno

Art. 1 Finalità e definizioni

1. 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.

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

a) "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;

b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;

d) "periodo notturno": [periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;](#)

e) "lavoratore notturno":

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

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;](#)

f) "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;

g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) "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;

i) "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;

l) "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;

m) "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

Fonti

[Gli infortuni sul lavoro in orario notturno in Italia](#)
[Fact sheet Inail 2023 | Lavoro notturno e salute riproduttiva](#)
[IARC Monographs Volume 124](#)
[Nota INL n. 1050 del 26 novembre 2020](#)
[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
6.0	2024	Gli infortuni sul lavoro in orario notturno in Italia / INAIL 2024
5.0	2023	Cap. 9 Lavoro notturno e salute riproduttiva
4.0	2022	Periodicità Sorveglianza sanitaria Altri aggiornamenti
3.0	2022	IARC Monographs Volume 124 Night Shift Work
2.0	2020	Inserita Nota INL n. 1050/2020
1.0	2019	Inserita Nota INL n. 1438/2019
0.0	2018	---

Note Documento e legali

Certifico Srl - IT | Rev. 6.0 2024
 ©Copia autorizzata Abbonati
 ID 6232 | 03..08.2024
 Permalink: <https://www.certifico.com/id/6232>
[Policy](#)

