

[07.2021]

# COME INDIVIDUARE I “LAVORATORI NOTTURNI”?

L'EDITORIALE

23  
02  
21

**CTP**

CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS  
CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 5m

## COME INDIVIDUARE I “LAVORATORI NOTTURNI”?

### LAVORI USURANTI E LAVORI NOTTURNI

Si avvicina il 31 marzo, giorno di scadenza per la comunicazione dei c.d. lavori usuranti, tra cui rientra anche il lavoro notturno.

Ma chi può essere considerato “lavoratore notturno”?

Vediamolo insieme, facendo il punto sulla disciplina in materia.

### IL LAVORO NOTTURNO NEL SISTEMA DEL D. LGS. N. 66/2003

Nel sistema del d. lgs. n. 66/2003, lo svolgimento di lavoro notturno da parte di un dipendente non implica, automaticamente, la ricomprensione dello stesso tra i “lavoratori notturni”, con connessa applicazione del pertinente regime di tutela.

Si tratta infatti di concetti contermini ma non coincidenti: la **delimitazione del lavoro notturno**, come vedremo, è **condizione necessaria ma non sufficiente per individuare chi svolga la propria prestazione lavorativa in periodo notturno su base stabile**.

Nelle definizioni di cui all’art. 1, d. lgs. n. 66/2003, il “periodo notturno” viene indicato genericamente come **l’arco temporale di almeno sette ore consecutive comprendenti l’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino**.

La nota INL n. 1050 del 26 novembre 2020 specifica che **la decorrenza del periodo notturno è mobile e rimessa alla contrattazione collettiva, purché sia ricompreso il periodo indicato dalla disciplina legale.**

Quindi, il periodo che rileva ai sensi del citato art. 1, comma 2, d. lgs. n. 66/2003, 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).

L'individuazione del lavoro notturno, come noto, rileva per molteplici finalità: oltre alla definizione dei lavoratori notturni, si pensi ad esempio all'applicazione delle previste maggiorazioni retributive, o ai divieti di adibizione stabiliti per specifiche categorie (come le lavoratrici madri).

## CHI È IL LAVORATORE NOTTURNO?

La definizione di "lavoratore notturno" è più articolata, e si esplica secondo tre diversi criteri (art. 1, comma 2, lett. e), d. lgs. n. 66/2003).

- a. In linea generale, **è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente in modo stabile a svolgere tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno** (cioè l'arco temporale comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino).
- b. Tuttavia, **la contrattazione collettiva può individuare sia il 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 questo caso, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga, nel periodo notturno, la parte di orario di lavoro specificato dalle disposizioni del contratto collettivo, che possono quindi differire rispetto a quelle di legge.

- c. Ove manchi una disciplina collettiva, **è lavoratore notturno chi svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno** (limite riproporzionato nel caso di lavoro part-time). Questo criterio opera anche qualora la contrattazione collettiva nulla innovi rispetto alla disciplina legislativa, e in particolare non specifichi il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno". Analogamente, la disciplina di legge viene applicata in funzione suppletiva ove il contratto collettivo si limiti ad individuare uno solo dei parametri – giornaliero e annuale – utili alla definizione di "lavoratore notturno".

I criteri sub a) e b) sono considerati alternativi rispetto a quello sub c). Come chiarito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005, il criterio che valorizza il lavoro in periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno non si sovrappone ai primi due in quanto prende in considerazione lo svolgimento di una prestazione lavorativa in parte esercitata durante il periodo notturno, a prescindere che l'attività in oggetto rientri nell'orario normale di lavoro. Quindi, deve considerarsi lavoratore notturno anche colui che non sia impiegato in modo normale durante il periodo notturno ma che, nell'arco di un anno, svolga almeno 80 giorni di lavoro notturno.

## QUALI CONSEGUENZE SE UN LAVORATORE VIENE ADIBITO SALTUARIAMENTE A PRESTAZIONI DI LAVORO NOTTURNO?

**L'adibizione al lavoro notturno in misura inferiore a quella stabilita dalla legge preclude la possibilità di applicare ai lavoratori interessati la disciplina protettiva prevista per i lavoratori notturni.**

Infatti, la definizione di lavoro notturno e quindi i relativi obblighi di comunicazione riguardano esclusivamente coloro che prestino attività secondo i limiti quantitativi definiti

dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, se un dipendente svolge la prestazione notturna solo in alcune giornate, in numero comunque inferiore alla soglia di 80 prevista dalla legge, non dovrà essere rispettato il limite massimo giornaliero di otto ore di lavoro fissato per “i lavoratori notturni” dall’art. 13, comma 1, del citato d.lgs. n. 66. La disposizione, infatti, stabilisce che il limite delle “otto ore in media nelle 24 ore” debba applicarsi esclusivamente con riferimento all’orario di lavoro “dei lavoratori notturni”.

## **LA COMUNICAZIONE DEI C.D. “LAVORI USURANTI”**

Ricordiamo brevemente che **il d.lgs. n. 67/2011 ha previsto, per gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, la possibilità di accedere al pensionamento anticipato**. Le lavorazioni oggetto di questi benefici, tra le quali è ricompreso il lavoro notturno, sono indicate nell’art. 2 del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 19 maggio 1999.

**Il datore di lavoro è tenuto a comunicare lo svolgimento di queste lavorazioni all’Ispettorato Territoriale del Lavoro** di riferimento ed ai competenti istituti previdenziali attraverso la compilazione del modello LAV\_US, quest’anno entro il 31 marzo 2021.

**Coloro che svolgono lavoro notturno sono considerati quindi tutti lavoratori addetti a lavoro usurante ai quali si applica la specifica disciplina?**

Assolutamente NO, solamente se rispettano determinate condizioni.

Se vuoi approfondire le problematiche inerenti ai lavori usuranti, puoi leggere anche il nostro [Editoriale](#) sul tema.



# CTP



## CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO


 [ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 [info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)

 [ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

