



Martedì 22/12/2020

Chiarimenti sul lavoro notturno da parte dell'Ispettorato del lavoro

A cura di: *Studio Dott.ssa Cristina Orlando*

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1050 del 2020 precisa quali sono i requisiti che definiscono il lavoratore subordinato come notturno, facendo:

- sia riferimento alla normativa in merito all'orario di lavoro
- sia considerando quanto stabilisce la contrattazione collettiva.

DEFINIZIONE DI LAVORO NOTTURNO

Secondo la normativa in tema di orario di lavoro è considerato notturno il periodo di almeno sette ore consecutive comprese tra l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

COME INDIVIDUARE LA 7 ORE CONSECUTIVE DI LAVORO

Si deve considerare, secondo l'Ispettorato del Lavoro:

- l'orario di lavoro osservato secondo le indicazioni del contratto collettivo ? e secondo le indicazioni del contratto individuale. Il periodo che rileva infatti in riferimento al D.Lgs. n. 66/2003 (normativa sull'orario di lavoro) potrà iniziare: ? dalle ore 22 fino alle ore 5
- oppure dalle ore 23 fino alle ore 6
- oppure dalla mezzanotte fino alle ore 7.

Nel D.Lgs. n.66/2003, viene definito 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 mancanza di una disciplina collettiva, viene considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno
- in caso di lavoro a tempo parziale viene precisato che tale limite minimo deve essere riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Pertanto, si considera lavoratore notturno il lavoratore che è tenuto per contratto, e pertanto in modo stabile, a svolgere tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno.

LAVORO NOTTURNO IN PRESENZA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Se c'è una regolamentazione derivante dalla 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.

Dunque si afferma che, in presenza di contratto collettivo è demandata ad esso:

- l'individuazione del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno che quindi potrebbe anche essere inferiore o superiore alle tre ore stabilite;
 - il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno".
- LAVORO NOTTURNO IN ASSENZA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** 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 in cui la contrattazione non indichi esattamente il numero di ore che si contano per essere considerato lavoratore notturno, sarà necessario far riferimento alla disciplina normativa che indica tre ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno.

Nel caso in cui la contrattazione indichi solamente uno dei parametri: il parametro giornaliero o il parametro annuale, necessari per definire il lavoratore notturno, il secondo dovrà essere individuato in quello previsto dal legislatore ovvero: tre ore giornaliere o ottanta giorni l'anno.

L'Ispettorato del Lavoro, infine, ricorda che, solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti verrà applicato il limite massimo giornaliero di otto ore di lavoro e a qualunque lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro.

(Fonti:Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n.1050/2020)



Dott.ssa Cristina Orlando