

# Lavoro notturno

## Definizione di lavoratore notturno

Con la Circolare 3 marzo 2005, n. 8 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali vengono chiarite le definizioni di lavoro notturno, cioè quel lavoro prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi, il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 6, ovvero tra le 23 e le 6, o tra le 22 e le 5, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva. Inoltre è considerato lavoratore notturno il lavoratore che svolge durante il periodo notturno, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale o durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme stabilite dai contratti collettivi di lavoro. In ogni caso, qualora la disciplina collettiva nulla stabilisca sul punto è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, durante il periodo notturno almeno una parte del suo tempo di lavoro giornaliero, per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno. In sostanza deve essere considerato 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. Qualora il limite degli 80 giorni venga superato in ragione del sopravvenire di eventi eccezionali e straordinari (gravi incidenti agli impianti o nell'esercizio di particolari servizi, calamità naturali), non potrà configurarsi la fattispecie in esame.

## Prestazioni di lavoro notturno

L'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno è obbligatoria per i lavoratori idonei fatto salvi i casi di divieto o di esclusione dall'obbligo di eseguire la prestazione. È vietato adibire al lavoro dalle 24 alle 6 le donne in gestazione dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il datore di lavoro è sanzionato anche qualora siano adibite al lavoro notturno nonostante il dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24h anteriori al previsto inizio della prestazione, le seguenti categorie di lavoratori: lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104 del 1992 e s.m.i.

La circolare ribadisce inoltre che lo stato di salute dei lavoratori notturni, che devono essere ritenuti idonei alla mansione, deve essere verificato sia durante una iniziale valutazione, che deve precedere l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, sia periodicamente.