

La circolare sulle nuove disposizioni contenute nel decreto legislativo 532/99

Lavoro notturno, le istruzioni del ministero (Circ. Lavoro 13/2000)

Il lavoro notturno deve essere soprattutto su base volontaria e va introdotto solo dietro consultazione sindacale. Lo ricorda la circolare 13/2000 del ministero del lavoro che spiega le novità introdotte dal decreto legislativo 532/99. Il decreto interessa tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con la sola esclusione dei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività di mare e delle attività dei medici in formazione) che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno (il lavoro svolto nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino). Il lavoro notturno va svolto in linea prioritaria da lavoratori e lavoratrici che ne fanno richiesta, a parte le priorità dell'azienda.

Ulteriori limitazioni e priorità possono essere stabilite sulla base della contrattazione collettiva. Per quanto riguarda gli obblighi del datore di lavoro, la circolare ricorda che il decreto legislativo prevede, prima dell'introduzione del lavoro notturno, l'obbligo di una preventiva consultazione con le parti sociali. Tale previsione è riferibile all'ipotesi in cui il lavoro notturno venga introdotto ex novo, ma non incide sulle situazioni già in atto alla data di entrata in vigore del decreto legislativo. (20 marzo 2000) Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro Circolare n.13/2000

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale direzione generale dei rapporti di lavoro
Divisione V

Oggetto: Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro notturno – Decreto legislativo n. 532 del 26/11/99.

Campo di applicazione

Definizione di lavoro e di lavoratore notturno

Limitazioni al lavoro notturno

Durata della prestazione

Sanzioni

Già con l'art. 17, 1° comma della legge comunitaria '98 si era adeguato l'ordinamento alla sentenza della Corte di giustizia 4.12.97 che aveva condannato l'Italia in ordine alla disparità di trattamento tra uomo e donna relativamente alla disciplina dell'orario di lavoro notturno di queste ultime.

Tuttavia, diversamente dalla direttiva comunitaria e dall'avviso comune Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 12/11/97 in materia di orario di lavoro, il decreto legislativo in esame non contiene la disciplina organica in materia di orario di lavoro, limitando il suo intervento al solo lavoro "notturno". In tal senso il Decreto Legislativo in esame ha dettato una disciplina transitoria del lavoro notturno "fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro" come recita appunto l'inciso di apertura del secondo comma dell'art. 17.

Viene introdotta, quindi, per la prima volta, nel nostro ordinamento la figura del "lavoratore notturno" e la nozione di "lavoro notturno" in precedenza non disciplinata sul piano legale. Ciò in quanto il lavoro notturno era regolato prevalentemente dai contratti collettivi, in correlazione anche con la previsione dell'art. 2108, 2° comma c.c. che stabiliva solo l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere una maggiorazione retributiva nel caso di lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici. Ne scaturisce che la tutela del lavoro e dei lavoratori notturni – che si incentra in particolare sulla salvaguardia psicofisica dei soggetti - quale risulta dal testo in esame, è sicuramente superiore a quella prevista dalla disciplina legale previgente.

E' da sottolineare come il decreto legislativo risulti coerente, nelle sue linee fondamentali, con i criteri direttivi della delega, con la citata direttiva comunitaria nonché, per larghi tratti, con il più volte richiamato accordo interconfederale del novembre '97.

Campo di applicazione

Il decreto legislativo, come recita il comma 1 dell'art. 1, riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con la sola esclusione dei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività di mare nonché delle attività dei medici in formazione) che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, fatte salve le deroghe sopra richiamate che appaiono più limitate rispetto a quelle considerate dall'art. 17 della direttiva comunitaria.

I dirigenti e direttivi (nell'accezione di cui alla circolare n. 10/2000 punto 5) nonché il personale addetto ai servizi di collaborazione familiare ed i lavoratori addetti al culto sono esclusi dalla previsione contenuta nel 1° comma dell'art. 4 del decreto, relativa alla durata dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni.

E' altresì previsto che, relativamente agli appartenenti a taluni speciali settori individuati al comma 2 art. 1 (forze armate, polizia, vigili del fuoco ecc.) le norme del decreto si applichino tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e con le modalità individuate da appositi decreti ministeriali. Giova, inoltre, sottolineare che, tra le attività degli organi in materia di ordine e sicurezza pubblica di cui al citato comma 2 si ritiene rientri anche l'attività di vigilanza privata trattandosi, peraltro, di attività finalizzata al pubblico interesse.

Definizione di lavoro e di lavoratore notturno

Il lavoro notturno va inteso - secondo l'espresso dettato legislativo (art. 2, co. 1, lett. a) - come attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Questo significa che, a prescindere dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dai contratti collettivi di categoria, il periodo da considerare come "notturno" non deve essere inferiore alle 7 ore consecutive all'interno delle quali deve essere ricompreso l'intervallo tra le 24 e le 5 del mattino.

Quindi il lavoro notturno è quello svolto, consecutivamente, tra:

le ore 22 e le ore 5

le ore 23 e le ore 6

le ore 24 e le ore 7

L'art. 2, co. 1, lett. b) introduce la nozione di "lavoratore notturno" che va riferita all'orario giornaliero ovvero settimanale, mensile o annuo.

Con riferimento all'orario giornaliero è lavoratore notturno chiunque svolga, in via non occasionale, almeno 3 ore del suo tempo di lavoro. In questo caso occorre far riferimento alla definizione di lavoro notturno indicata dal contratto collettivo: infatti, se il contratto ha individuato come lavoro notturno il periodo tra le 23 e le 6, il lavoratore sarà considerato "notturno" a fronte di una prestazione che comprenda, ad esempio, almeno l'intervallo tra le 23 e le 2.

E' considerato, altresì, lavoratore notturno chiunque svolga, in via non eccezionale, almeno una "parte" del suo orario normale durante il periodo notturno. Questa "parte" dovrà essere definita dalla contrattazione collettiva. In mancanza di specifica disposizione del contratto collettivo, è considerato lavoratore notturno chiunque svolga, per almeno 80 giorni all'anno, lavoro notturno nell'ambito dei limiti temporali sopra specificati.

Giova sottolineare, in definitiva, che per poter essere considerato "lavoratore notturno", il prestatore di lavoro deve svolgere le proprie mansioni di notte in via normale; la prestazione quindi non deve avere carattere eccezionale.

Limitazioni al lavoro notturno

Coerenti con i principi di delega sono le limitazioni al lavoro notturno disposte dall'art. 3 del decreto legislativo.

Sottolineato il principio della priorità della volontarietà nell'effettuazione del lavoro notturno, tenuto conto delle esigenze aziendali (in conformità al criterio stabilito dall'art. 17, 2° comma, lett. c) legge comunitaria 98) e ribaditi i limiti previsti dall'art. 5, commi 1 e 2 l. 903/77 come sostituito dall'art. 17, comma 1° legge 25/99, il decreto legislativo demanda alla contrattazione collettiva la determinazione di ulteriori limitazioni ovvero di ulteriori priorità.

Durata della prestazione

Mancando una specifica previsione nella norma di delega, l'art. 4 del decreto in esame relativo alla durata della prestazione, risulta coerente con l'art. 8 della direttiva comunitaria nonché con l'accordo interconfederale.

Alla contrattazione collettiva, anche aziendale, che preveda un orario di lavoro plurisettimanale, è riconosciuta la facoltà di individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare, come media, il limite massimo di 8 ore di lavoro che il decreto riferisce ad un periodo di riferimento di 24 ore.

In altri termini, le condizioni per superare (da parte dei lavoratori notturni, le 8 ore (nelle 24 ore) sono due:

a. la previsione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un'articolazione oraria su base plurisettimanale;

b. la previsione di un periodo di riferimento più ampio delle 24 ore.

In questa ipotesi derogatoria si ritiene debbano essere comprese anche le articolazioni in giorni fissi su base settimanale (ad es. i c.d. turni week-end).

Le condizioni di cui alle lettere a) e b) si devono intendere già realizzate dai contratti collettivi nazionali che prevedono orari plurisettimanali e che stabiliscono un orario settimanale da calcolarsi come media in un periodo più ampio.

Nel computo della media di cui al citato art. 4, co. 1 non si deve, peraltro, tener conto del periodo di riposo settimanale di 24 ore di cui agli artt. 1 e 3 della legge 370/1934 se questo cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al precitato comma 1 dell'art. 4.

Il conferimento all'autonomia negoziale del compito di disciplinare quegli aspetti dell'istituto che maggiormente incidono sull'organizzazione del lavoro si rinvia anche in ordine alla individuazione delle modalità di assegnazione del lavoratore notturno ad altre mansioni o ruoli diurni nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità accertata

dal "medico competente" (così come individuato dall'art. 17 del Decreto legislativo 626/94) alla prestazione di lavoro notturno.

Anche la riduzione dell'orario di lavoro normale e la relativa maggiorazione retributiva saranno oggetto di determinazione negoziale (art.7, co. 1).

Si tratta di una indicazione di politica sindacale che, tuttavia, non comporta alcun cumulo fra la generica previsione dell'art.7, co.1 e quanto già riconosciuto dalla contrattazione collettiva in materia di riduzioni di orario e di maggiorazioni. Più in particolare, per quanto attiene allo specifico trattamento economico, l'indicazione della legge non si traduce in un onere aggiuntivo rispetto alle disposizioni della contrattazione collettiva che già stabiliscono maggiorazioni o trattamenti indennitari per i lavoratori notturni, anche se inseriti in turni avvicendati.

Al riguardo, si ritiene opportuno chiarire che la riduzione di orario e la maggiorazione retributiva potranno essere stabilite dalla contrattazione collettiva solo nel caso di prestazioni di lavoro notturno come definito al punto 2).

In tema di rapporti sindacali è previsto, invece, prima dell'introduzione del lavoro notturno, l'obbligo di una preventiva consultazione con le parti sociali (art. 8).

Tale previsione è riferibile all'ipotesi in cui il lavoro notturno venga introdotto ex novo, ma non incide sulle situazioni già in atto alla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame.

Solo un'informativa, comunque, deve essere data ai lavoratori sui rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno e sui servizi per la prevenzione e la sicurezza (art.9).

A differenza del precedente, si ritiene che questo sia un adempimento che occorrerà verificare se, con riferimento alle situazioni in atto, possa risultare o no già assolto dovendosi, in caso contrario, procedere ad un'adeguata informazione.

La stessa informativa deve essere resa alle rappresentanze sindacali unitarie o alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, relativamente all'obbligo di comunicazione, da parte del datore di lavoro, del lavoro notturno alla competente DPL - Sezione ispezione del lavoro - l'art. 10 del provvedimento riprende, su questo punto, sia l'art. 11 della direttiva comunitaria sia l'accordo interconfederale, anche se la norma di delega non prevede specificatamente nulla al riguardo.

Sanzioni

Sul piano delle sanzioni, l'art. 12 del decreto legislativo in esame, in coerenza con il nuovo assetto del sistema sanzionatorio risultante dal Decreto legislativo 758/94 – che limita le sanzioni di carattere penale alle sole violazioni delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro – contempla l'irrogazione della sanzione di cui all'art. 89, comma 2, lett. a) del decreto legislativo 626/94 (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da £ 3.000.000 a £ 8.000.000) per la violazione dell'art. 5 e cioè degli obblighi di sottoporre i lavoratori notturni alle prescritte visite mediche preventive periodiche ovvero ad accertamenti sanitari in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

E' punita, invece, con una sanzione amministrativa (da £ 100.000 a £ 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore) l'adibizione del lavoratore al lavoro notturno oltre i limiti temporali previsti dall'art. 4.