

## Oggetto: DEFINIZIONE DI LAVORATORE NOTTURNO - IL PARERE DELL'INL

L'INL, a seguito delle numerose richieste, è intervenuto con nota n. 1050/2020 per fornire chiarimenti in ordine alla definizione del lavoratore notturno, anche in riferimento all'ambito di intervento riconosciuto in materia alla contrattazione collettiva. Al riguardo vengono richiamate alcune definizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003, a cominciare da quella di "periodo notturno", ossia il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino.

Ai fini dell'individuazione delle 7 ore consecutive di lavoro si dovrà fare riferimento all'orario di lavoro osservato secondo le indicazioni del contratto collettivo e del contratto individuale: il periodo che rileva, infatti, 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).

La norma definisce il "lavoratore notturno" come:

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 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 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Quindi si può concludere che:

- a) è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente e, quindi, stabilmente a svolgere 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno (cioè in un arco temporale, come sopra declinato, comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino);
- b) in presenza di regolamentazione della 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. In tal caso al contratto collettivo è, quindi, demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe, pertanto, essere inferiore o superiore alle 3 ore stabilite *ex lege*), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno";
- c) in assenza di disciplina collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

Nel caso di cui alla lettera b), laddove la contrattazione si limiti a riproporre il testo della norma di cui al punto 2, senza specificare il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", troverà evidentemente applicazione la disciplina normativa (3 ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno). Così come, laddove la contrattazione si limiti a individuare uno solo dei parametri – giornaliero e annuale – utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal Legislatore (3 ore giornaliere o 80 giorni l'anno). Si ricorda, infine, che solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti trova applicazione il limite massimo giornaliero di 8 ore di lavoro e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro.