

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532

"Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2000

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva n. 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, ed in particolare gli articoli 8, 9, 10, 11 e 12;

Visto l'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25;

Visto l'articolo 45 della legge 17 maggio 1999, n. 144, come modificato dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 2 agosto 1999, n. 263, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 1999, n. 214;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 5 novembre 1999;

Visto il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 26 novembre 1999;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la funzione pubblica e per gli affari regionali;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente decreto si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, **nonche' delle attività dei medici in formazione. Nei confronti del personale dirigente e direttivo**, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici o da confessioni religiose, **non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 4.**

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonche' nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e per la specifica disciplina del rapporto di impiego, con le modalità individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 2.

Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) **lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;**

b) lavoratore notturno:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;

2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo e' riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

2. I contratti collettivi individuano le condizioni e i casi di eccezionalita' nell'adibizione al lavoro notturno di cui al comma 1, lettere a) e b).

Art. 3.

Limitazioni al lavoro notturno

1. Sono adibiti al lavoro notturno con prioritari assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

2. Fuori dei casi previsti dall'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, e dall'articolo 15 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, la contrattazione collettiva puo' determinare ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno, ovvero ulteriori prioritari rispetto a quelle di cui al comma 1.

Art. 4.

Durata della prestazione

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non puo' superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento piu' ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente piu' rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite e' di otto ore nel caso di ogni periodo di ventiquattro ore.

3. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

Art. 5.

Tutela della salute

1. I lavoratori notturni devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242:

a) ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti;

b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;

c) ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

Art. 6.

Trasferimento al lavoro diurno

1. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneita' alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, e' garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalita' di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal citato comma non risulti applicabile.

Art. 7.

## Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva

1. La contrattazione collettiva stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede a verificare periodicamente, e almeno annualmente, le disposizioni introdotte dai contratti collettivi nazionali ai sensi del comma 1.

### Art. 8.

#### Rapporti sindacali

1. L'introduzione del lavoro notturno e' preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale; la consultazione e' effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

### Art. 9.

#### Doveri di informazione

1. Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
2. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonche' la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

### Art. 10.

#### Comunicazione del lavoro notturno

1. Il datore di lavoro informa per iscritto la direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicitá annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

### Art. 11.

#### Misure di protezione personale e collettiva

1. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.
2. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
3. I contratti collettivi possono prevedere modalita' e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

### Art. 12.

#### S a n z i o n i

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
  - a) con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;
  - b) con la sanzione amministrativa da L. 100.000 a L. 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

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 <<http://www.aziendalex.kataweb.it/Article/1,1555,113|196,00.html>>. Campo di applicazione <<http://www.aziendalex.kataweb.it/Article/0,1555,126|194,00.html>> Definizione di lavoro e di lavoratore notturno <<http://www.aziendalex.kataweb.it/Article/0,1555,126|194,00.html>> Limitazioni al lavoro notturno <<http://www.aziendalex.kataweb.it/Article/0,1555,126|194,00.html>> Durata della prestazione <<http://www.aziendalex.kataweb.it/Article/0,1555,126|194,00.html>> Sanzioni <<http://www.aziendalex.kataweb.it/Article/0,1555,126|194,00.html>> 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 plurisettemanale, 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 plurisettemanale; 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 plurisettemanali 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 rinviene 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.