

**«LAVORATORE NOTTURNO»: CHIARIMENTI DELL'INL**

A fronte delle richieste pervenutegli circa la «definizione del lavoratore notturno, anche in riferimento all'ambito di intervento riconosciuto in materia alla contrattazione collettiva», con la nota 26 novembre 2020, n. 1050, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito i seguenti chiarimenti.

L'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003 <sup>(\*)</sup> considera **“periodo notturno”** quello **di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.**

Ai fini della individuazione delle sette ore consecutive di lavoro si dovrà fare riferimento, evidentemente, all'orario di lavoro osservato secondo le indicazioni del contratto collettivo e individuale: il periodo che rileva ai sensi del citato art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003, 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).

Il medesimo comma 2, alla lett. e), definisce poi il **“lavoratore notturno”** come:

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

La lettera e) va quindi intesa nel senso che:

- a) è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente e quindi stabilmente a svolgere tre 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 cinque del mattino);

**(\*) Art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003**

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

a) “orario di lavoro”: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) “periodo di riposo”: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) “lavoro straordinario”: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;

d) **“periodo notturno”**: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) **“lavoratore notturno”**:

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

omissis

- b) in presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera lavoratore notturno chi, nel periodo notturno, svolge 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 tre 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 chi svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno, per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno.

Nel caso di cui alla lett. 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 (tre 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 (tre ore giornaliere o ottanta giorni l'anno).

Infine, solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti trova applicazione il limite massimo giornaliero di otto ore di lavoro di cui all'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003 <sup>(\*\*)</sup> e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro.

---

<sup>(\*\*)</sup> **Art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003**

**Durata del lavoro notturno**

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.