



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n° 388

Roma, 12 aprile 2005

Al Consiglio provinciale ordine consulenti del
lavoro di Varese

info@consulentilavoro.varese.it

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dall'Ordine dei consulenti del lavoro di Varese

L'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Varese chiede se un lavoratore dipendente di un'azienda che applica il Ccnl Aziende del Terziario debba essere considerato “*lavoratore notturno*” ai sensi della definizione fornita dall'art. 1, comma 2, lett. *e*) del d.lgs. n. 66 del 2003, per il solo fatto di svolgere la prestazione notturna solo in alcune giornate in numero comunque inferiore alla soglia di 80 prevista dalla legge. L'ulteriore quesito che si pone è, in caso di risposta affermativa, se tale lavoratore debba rispettare il limite massimo giornaliero di otto ore di lavoro fissato per “*i lavoratori notturni*” dall'art. 13, comma 1, del citato d.lgs. n. 66. Tale disposizione, infatti, ha stabilito che il limite delle “otto ore in media nelle 24 ore” debba applicarsi esclusivamente con riferimento all'orario di lavoro “dei lavoratori notturni”.

In primo luogo occorre osservare che la lettera della disposizione non consente interpretazioni diverse da quella secondo la quale tale limite debba applicarsi esclusivamente ai “*lavoratori notturni*” così come definiti dall'art. 1 del decreto stesso e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro. In particolare, ai sensi dell' art. 1, comma 2, lett. *e*) del d. lgs. n. 66 deve considerarsi lavoratore notturno chi: *a*) svolga durante il periodo notturno almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; ovvero, *b*) 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 lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno ed il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Tali requisiti devono essere considerati come **alternativi**, vale a dire che è sufficiente che solo uno dei due sia presente perché il lavoratore debba essere assoggettato alla particolare disciplina prevista per il lavoratori notturni. Come chiarito dalla circolare n. 8/2005 di questo Ministero infatti *“quest’ultimo criterio di definizione del lavoratore notturno [lavoro in periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi all’anno] non va a sovrapporsi al primo in quanto prende in considerazione lo svolgimento di una prestazione lavorativa in parte esercitata durante il periodo notturno, a prescindere che l’attività in oggetto rientri nell’orario normale di lavoro. Quindi, deve considerarsi 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”*.

Nell’ipotesi prospettata con il presente interpello, tuttavia, non pare essere soddisfatto alcuno dei due requisiti. Pertanto, il lavoratore che svolga solo alcune notti di lavoro, in maniera saltuaria e non regolare (ragion per cui non rientrerebbe nella prima delle due condizioni), ma per un numero di notti inferiore a quello previsto dal Ccnl o dalla legge (ottanta giorni all’anno) **non può essere considerato lavoratore notturno con la conseguenza che allo stesso non si applicherà il limite massimo delle otto ore di lavoro giornaliero**.

In ogni caso sarà necessario verificare il contenuto dei contratti collettivi di ogni livello applicati nell’unità produttiva, i quali, ai sensi dell’art. 17, comma 1, del d.lgs. n. 66 possono derogare a quanto previsto dall’art. 13, fermo restando il rispetto della clausola di garanzia contenuta nel quarto comma del medesimo art. 17.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

GL