NUOVE NORMATIVE PROTETTIVE PER IL LAVORO NOTTURNO

Data 30 luglio 2000
Categoria medicina_legale

Il recepimento della direttiva ‘93/104/CE, prevista dalla legge comunitaria 1998, con D.Lgs 26 Novembre 1999 n. 532 (Gazzetta Ufficiale Gennaio 2000 n. 16) sono state dettate disposizioni in materia di lavoro notturno.
Per quanto riguarda il campo di applicazione la disciplina prevista dal D.Lgs si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino i lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno. Ne sono del tutto esclusi soltanto il settore dei trasporti, quello del lavoro marittimo e, nella Sanita’ le "attivita’ dei medici in formazione".
Viene applicato parzialmente in speciali ambiti operativi (forze armate, polizia, protezione civile ecc.). Per lavoro notturno si intende "l’attivita’ svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l’intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino". Il "lavoratore notturno" e’ invece il lavoratore che durane il periodo notturno svolga normalmente, in via non eccezionale, almeno 3 ore del lavoro giornaliero o almeno una parte del suo orario del lavoro normale secondo le norme del contratto collettivo nazionale. In mancanza di contratto collettivo e’ giudicato lavoratore notturno chi svolge lavoro notturno per almeno 80 giorni lavorati l’anno.
Nella legge e’ innanzitutto sancito il principio di priorita’, nel senso che al lavoro notturno devono essere adibiti con "priorita’ assoluta" i lavoratori e le lavoratrice che ne facciano richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. Vengono poi ribaditi i divieti di lavoro notturno posti a tutela delle lavoratrici "madre" e dei giovani dalle norme delle leggi 903/77 e 977/67 e successive modificazioni.
In particolare ne vengono confermati:

Divieto di lavoro notturno per le donne in gravidanza dal momento dell’accertamento della gravidanza fino al compimento di anno del bambino.
Non obbligatorieta’ del lavoro notturno per :
lavoratrice madre fino a tre anni di eta’ del bambino.
lavoratrice e lavoratore fino a dodici anni del figlio quando si tratti di unico e genitore affidatario.
della lavoratrice e del lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile a norma della legge 104/92.
L’orario del lavoro notturno non puo’ superare le 8 ore nelle 24 con facolta’ di cambiamenti in base ai contratti collettivi di lavoro. Il datore di lavoro deve, a sua cura e sue spese, sottoporre i lavoratori notturni, tramite un medico competente, ad accertamenti preventivi per verificare l’assenza di controindicazioni al lavoro notturno e ad accertamenti periodici di controllo.
Deve garantire al lavoratore il trasferimento al lavoro diurno nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportino l’inidoneita’ al lavoro notturno accertato dal medico competente, deve informare i lavoratori notturni, prima di adibirli al lavoro, dei rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno deve inoltre garantire un livello di servizi di mezzi di prevenzione o di protezione adeguate alle caratteristiche del lavoro notturno e assicurare un livello di servizi equivalenti a quelli previsti per il lavoro diurno.
Esistono ovviamente maggiorazioni economiche e incentivi per il lavoro notturno determinati da contratti collettivi o aziendali. L’inosservanza dell’obbligo di sottoporre il lavoratore notturno agli accertamenti sanitari e’ punita con l’arresto da 3 a 6 mesi o con l’ammenda da 3 a 8milioni; il superamento dei limiti di durata della prestazione notturna e’ punito con sanzione amministrativa.
(Daniele Zamperini. Fonte: Mondo Sanitario n.12/2000)

© 2004 - 2026 Pillole - Registrazione T. di Roma n. 2/06 | stampato il 14/11/2026 alle ore 2:15 | Pagina 1 di 1