



Lavoro notturno

Quadro normativo e Sicurezza

Certifico Srl - IT | 12.06.2022

Premessa

Sono circa 3 milioni i lavoratori italiani che svolgono lavoro notturno. Il lavoro notturno è un fenomeno in crescita in quanto molte attività richiedono oggi una turnazione di lavoro sul periodo notturno. La prestazione di lavoro notturno rappresenta un obbligo per il lavoratore che ne sia richiesto.

Tuttavia la legge (D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66) individua espressamente alcune categorie di lavoratori che hanno diritto ad essere esclusi (su loro richiesta) dall'obbligo, rimettendo, altresì, alla contrattazione collettiva la facoltà di estensione della categoria dei soggetti esonerabili.

Lavoratore notturno

Si definisce lavoratore notturno (in generale / in assenza di disciplina collettiva) colui il quale svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno (*) per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno ([Nota INL n. 1050/2020](#)).



(*) Vedasi a seguire per la definizione di periodo notturno

1. Rischi salute e sicurezza nel lavoro notturno

Le alterazioni del ciclo sonno veglia hanno degli effetti negativi di lungo periodo sull'organismo dei lavoratori, come un maggior rischio di malattie cardiovascolari e oncologiche, che aumenta in modo proporzionale al numero di anni spesi adottando ritmi sfasati.

Questo tipo di impiego non segue il convenzionale periodo lavorativo di 8 ore diurne, bensì è caratterizzato da turni notturni, turni a rotazione oppure da ritmi di lavoro irregolari per periodicità. Se paragonati con individui che lavorano le tipiche 8 ore diurne, i soggetti che lavorano a turni, hanno un maggiore rischio di problemi di salute.

Il lavoro a turni, soprattutto se comprende turni notturni, rappresenta una condizione di stress per l'organismo perché va a sconvolgere il normale ritmo del ciclo sonno/veglia inducendo cambiamenti nella normale variabilità circadiana delle funzioni biologiche come per esempio: la temperatura corporea, la produzione di urina, la secrezione di alcuni ormoni. Il lavoratore lamenta quindi stanchezza, svogliatezza, apatia e a lungo andare può avere ripercussioni vere e proprie sulla salute. In particolare a breve termine si può andare incontro a:

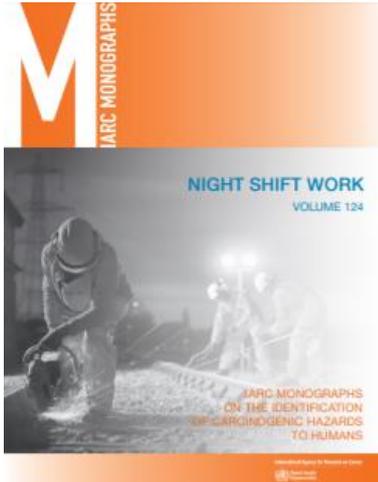
- disturbi del sonno (i più comuni);
- problemi digestivi;
- stress;
- aumento di peso.

Sul lungo periodo inoltre il lavoratore a turni può andare incontro a:

- malattie dell'apparato gastroenterico;
- effetti sulla sfera psicoaffettiva;
- malattie cardiovascolari.

Relativamente agli infortuni, le professioni maggiormente esposte al rischio di infortunio, gli autisti risultano maggiormente soggetti (incidenza pari al 6,4% del totale), seguiti da infermieri (5,2%), guardie giurate (4,8%) e operatori ecologici (4,2%). (Dati 2010)

2. IARC: il lavoro notturno è probabilmente cancerogeno per l'uomo



IARC Monographs Volume 124 - Night Shift Work / Lavoro notturno IARC

Lo IARC, Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro, con la Monografia Volume 124, analizza la correlazione e gli effetti del lavoro notturno con alcuni fattori chiave dello sviluppo del cancro quali l'immunodepressione, l'infiammazione cronica e la proliferazione cellulare (**associazioni positive tra il lavoro notturno /cancro**).

Turni di lavoro di notte: Gruppo 2A probabili cancerogeni per l'uomo

Gli studi caso-controllo più ampi e di più alta qualità hanno evidenziato associazioni positive tra il lavoro notturno e tumori della mammella, della prostata, del colon e del retto. Anche sulla base degli studi effettuati sugli animali, la IARC ha classificato i turni di notte come probabili cancerogeni per l'uomo.

IARC: il lavoro notturno è probabilmente cancerogeno per l'uomo

Nei decenni passati il **lavoro a turni** e notturno era utilizzato essenzialmente per garantire le attività legate alla fornitura dei servizi di base essenziali alla popolazione generale (es. fornitura di luce, acqua e gas, assistenza sanitaria, trasporto, sicurezza e telecomunicazioni), per affrontare i vincoli tecnologici (es. impianti metallurgici e chimici a ciclo continuo) e per aumentare la produttività del lavoro e la redditività economica delle imprese (es. industria manifatturiera).

Nell'attuale "società 24 ore su 24, 7 giorni su 7", il lavoro a turni è una caratteristica fondamentale dell'organizzazione del lavoro ed è articolato in svariate forme e modalità contrattuali. Si parla di lavoro variabile, di orari serali e notturni, di lavoro scaglionato ad ore, settimane di lavoro compresse, lavoro nei fine settimana, lavoro a chiamata,...

In Europa, i risultati dell'ultimo EU Labour Force Survey (Eurostat, 2019) riferiti a 28 Paesi europei, ha rilevato che nel 2018 il 13,3% degli occupati (16,7% degli uomini e 9,4% delle donne occupate) ha lavorato in turni notturni. In USA il fenomeno è ancora più marcato coinvolgendo fino al 27% dei lavoratori.

Seppur con diversi modelli organizzativi, i turni notturni sono molto utilizzati nel settore sanitario, nella manifattura, nei trasporti, in agricoltura, nella pubblica amministrazione (difesa), nel turismo.

Il lavoro notturno altera l'esposizione al fotoperiodo (alternanza luce/oscurità), interferisce sui ritmi circadiani, perturba il ciclo naturale del sonno e della veglia e modifica i modelli di attività e riposo (es. ora dei pasti, vita sociale). Stare svegli di notte e cercare di dormire durante il giorno non è una condizione fisiologica per creature "diurne" come gli umani.

È lecito chiedersi se queste modalità possano avere **effetti sulla salute** dei lavoratori tenendo in conto il fatto che, in particolare nei paesi con economie in transizione, il lavoro a turni è spesso associato a una vita povera e a carichi di lavoro elevati che potrebbero esacerbare l'impatto del lavoro notturno sulla salute.

Partiamo da ciò che è noto: la secrezione ormonale (es. cortisolo), la funzione cellulare e il metabolismo oscillano durante il giorno generando il "ritmo circadiano". I segnali luminosi rilevati dagli occhi (tramite specifiche cellule fotosensibili presenti nella retina) danno un'indicazione sulla quantità di luce e stimolano una specifica porzione dell'ipotalamo in grado di regolare la produzione di **melatonina**, un ormone secreto dalla ghiandola pineale e il principale sincronizzatore dell'orologio biologico in grado di regolare il ritmo circadiano. La secrezione di melatonina aumenta con l'oscurità e nell'uomo raggiunge le più alte concentrazioni plasmatiche intorno alle 02:00 di notte. Anche pochi minuti di esposizione alla luce durante le ore di oscurità naturale possono alterare (sopprimere) la secrezione di melatonina **interferendo sui ritmi circadiani**. Dati recenti evidenziano il ruolo critico della luce blu (emessa dai dispositivi elettronici) nel suscitare risposte alla melatonina. In generale l'inibizione serale della produzione di melatonina è correlata a vari problemi di salute come la sindrome metabolica, l'obesità, la depressione e il cancro.

La IARC ha selezionato un gran numero di studi effettuati in tutto il mondo che hanno valutato gli effetti cancerogeni dei turni di lavoro notturni sull'uomo e sull'animale.

Gli studi caso-controllo più ampi e di più alta qualità hanno evidenziato **associazioni positive** tra il lavoro notturno e tumori della mammella, della prostata, del colon e del retto. Anche sulla base degli studi effettuati sugli animali, la IARC ha classificato i turni di notte come probabili cancerogeni per l'uomo (**Gruppo2A**). I meccanismi di cancerogenesi possono essere diversi e andranno studiati meglio ma coinvolgono certamente gli squilibri ormonali; l'alterazione dei naturali cicli circadiani può aumentare lo stress, indebolire l'organismo, favorire infiammazioni croniche e diminuire l'efficienza del sistema immunitario.

Non è pensabile l'eliminazione dei turni di notte ma è auspicabile un loro attento utilizzo limitandolo ad esempio a non più di 2 turni a settimana e per non più di qualche anno consecutivo.

[Vedi IARC Monographs Volume 124](#)

3. Normativa di riferimento

1. [D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532](#). Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della L. 5 febbraio 1999, n. 25. (G.U. n. 186 del 21 gennaio 2000)
2. [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU n. 87 del 14 aprile 2003 - SO n. 61).
3. [Circolare MPLS n. 8 del 3 marzo 2005](#). Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.lgs. 66/2003; D.lgs. 213/2004).
4. [Nota INL n. 1438 del 14 febbraio 2019](#), richiesta di parere in ordine ai limiti dell'orario di lavoro notturno ai sensi dell'art. 13 del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#). - periodo di riferimento sul quale calcolare come media il suddetto limite (**data pubblicazione 15 febbraio 2019**).
5. [Nota INL n. 1050 del 26 Novembre 2020](#), lavoratore notturno - definizione - chiarimenti. (**data pubblicazione 27 novembre 2020**).

Il lavoro notturno è regolamentato dal [D.Lgs. 66/2003](#) che ha recepito le direttive europee 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Il decreto citato fornisce le seguenti definizioni di periodo notturno e lavoratore notturno, riprendendo in massima parte quanto già definito dalla normativa precedentemente esistente ([D.Lgs. 532/99](#)).

In particolare viene definito come "periodo notturno" un **periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino**.

In questo periodo rientrano quindi gli orari 22-5, 23-6, 24-7 e, ovviamente, orari di maggiore durata comprendenti i precedenti. Nel caso specifico, in base alle informazioni fornite dall'Azienda, è emerso che non viene svolta in alcun modo attività lavorativa nel periodo notturno, pertanto non trova applicazione la normativa specifica.

4. Definizioni

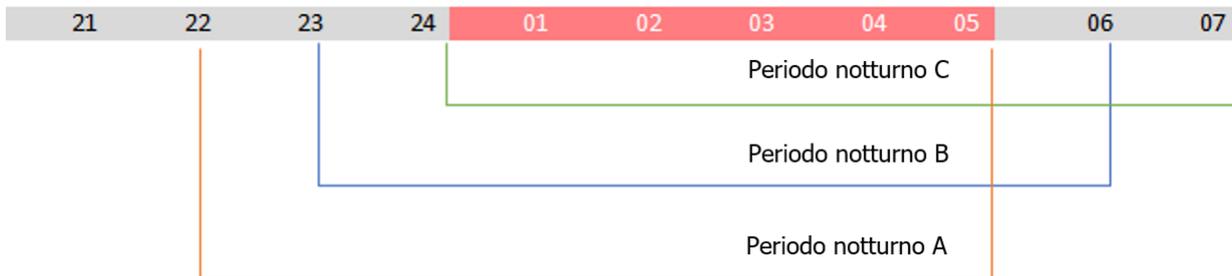
- **Periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

Es:

Periodo A 22.00 ± 05.00

Periodo B 23.00 ± 06.00

Periodo C 24.00 ± 07.00



- **Lavoratore notturno**, alternativamente:

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga **almeno tre ore del suo tempo** di lavoro giornaliero impiegato in modo normale (**lavoratore notturno orizzontale**);

Es.: 3 ore nei periodi notturni B o C



Lavoratore notturno

lavoratore che **durante il periodo notturno** svolga **almeno tre ore** del suo tempo di lavoro giornaliero

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. (**lavoratore notturno verticale**).

Es: Parte del lavoro del suo lavoro nel periodo notturno C 22.30 ± 02.30



Lavoratore notturno

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.

Tale limite minimo va riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale. La disciplina collettiva può, in considerazione delle specifiche mansioni svolte dal lavoratore e delle peculiarità di ciascun settore di attività, estendere l'arco temporale di riferimento e/o i parametri per l'individuazione dei lavoratori interessati.

Discipline particolari, in deroga alla normativa generale, sono previste per particolari categorie di lavoratori, tra cui i dirigenti, il personale viaggiante dei settori relativi al trasporto stradale, ferroviario, aereo, marittimo e gli altri lavoratori che, in buona sostanza, dispongono del potere di determinazione autonoma del proprio tempo di lavoro.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;

- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

In caso di soggetti minorenni, il lavoro notturno è sempre assolutamente vietato; specifiche deroghe sono tuttavia ammesse per:

- Attività di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario, purché non si protragga oltre le ore 24;
- Minore con più di 16 anni per casi di forza maggiore ed esclusivamente per il tempo strettamente necessario;
- Casistica ulteriore esplicitamente prevista dai CCNL.

Fonti

[IARC Monographs Volume 124](#)
[Nota INL n. 1050 del 26 novembre 2020](#)
[Nota INL n. 1438 del 14 febbraio 2019 | Orario di lavoro notturno](#)
[Lavoratori isolati: sicurezza](#)
[Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66](#)
[D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532](#)
[Circolare MLPS n. 8/2005](#)
[Legge 17 ottobre 1967 n. 977](#)

Matrice Revisioni

Rev.	Data	Oggetto
4.0	2022	Periodicità Sorveglianza sanitaria Altri aggiornamenti
3.0	2022	IARC Monographs Volume 124 Night Shift Work
2.0	2020	Inserita Nota INL n. 1050/2020
1.0	2019	Inserita Nota INL n. 1438/2019
0.0	2018	---

Note Documento e legali

Certifico Srl - IT | Rev. 4.0 2022
 ©Copia autorizzata Abbonati
 ID 6232 | 12.06.2022
 Permalink: <https://www.certifico.com/id/6232>
[Policy](#)

