



Lavoro notturno

Quadro normativo

e Sicurezza

Certifico Srl - IT | 14.12.2023

ID 6232 | Rev. 5.0 del 14.12.2023

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](#)).

Lavoratori notturni

tre ore del tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno
almeno ottanta giorni lavorativi all'anno

(*) 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:

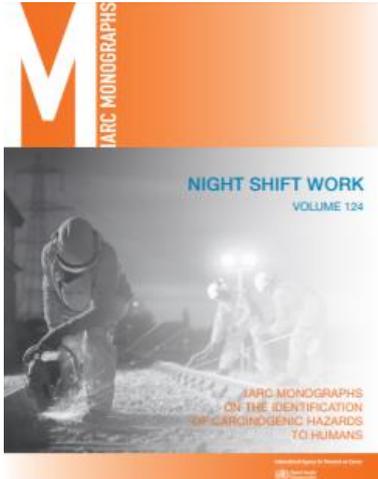
- disturbi del sonno (i più comuni);
- problemi digestivi;
- stress;
- aumento di peso.

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.

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

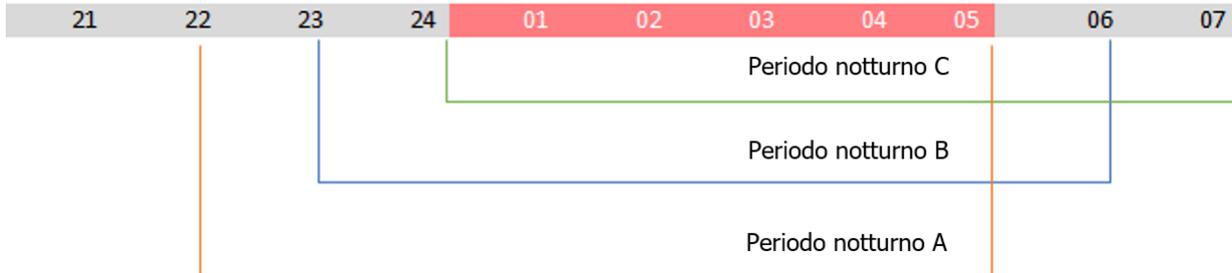
- **Periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino".

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** svolge **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.

5. Durata del lavoro notturno

All'Art.13 del [D. Lgs.66/2003](#) stabilisce che 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.

Il Ministero del Lavoro ha specificato che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, il limite può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa.

[Nota INL n. 1050/2020](#)

Oggetto: lavoratore notturno - definizione – chiarimenti

Pervengono allo scrivente Ispettorato richieste di chiarimenti in ordine alla definizione del lavoratore notturno, anche in riferimento all'ambito di intervento riconosciuto in materia alla contrattazione collettiva, sulle quali - acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 12165 del 26 novembre 2020 - si rappresenta quanto segue.

Al riguardo si ritiene anzitutto opportuno ricordare alcune definizioni contenute nell'art. 1, comma 2, del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#), a cominciare da quella di "periodo notturno", ossia il periodo 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 del contratto individuale**: il periodo che rileva ai sensi del citato art. 1, comma 2, del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66](#), 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);

b) in presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga, nel periodo notturno, 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 colui il quale svolga 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 ad 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 giornaliero o ottanta giorni l'anno).

Si ricorda infine che 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, e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro (cfr. nota Ministero lavoro prot. n. 388 del 12 aprile 2005).

[Nota INL n. 1438/2019](#)

Nota 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).

...

Sulla base dell'orientamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interessato sul punto, la "settimana lavorativa", in assenza di una definizione normativa o contrattuale, **può essere individuata nell'astratto periodo di 6 giorni** (nel caso prestazione lavorativa su 5 giorni pertanto il sesto giorno è da considerarsi giornata di lavoro a zero ore) e cioè nell'arco temporale settimanale al "netto" del giorno obbligatorio di riposo previsto dall'art. 7 del [D.Lgs. n. 66/2003](#).

Tale soluzione, che prescinde quindi da una valutazione caso per caso legata al singolo orario di lavoro del dipendente, consente una applicazione più uniforme della disciplina in materia di lavoro notturno, tenendo in debito conto il fatto che il lavoratore abitualmente impiegato su 5 giorni a settimana avrebbe comunque due giorni per il recupero delle proprie energie psicofisiche.

6. Sorveglianza sanitaria

Riguardo agli accertamenti sanitari si precisa che il lavoratore, per poter svolgere prestazioni di lavoro notturno, deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento ad opera delle strutture sanitarie pubbliche competenti o per il tramite del medico competente.

Oltre a questa iniziale valutazione che deve precedere l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, lo stato di salute dei lavoratori notturni deve essere periodicamente verificato. La periodicità di tali controlli è individuata dal [D. Lgs. 66/2003](#) in almeno ogni due anni. In ogni caso tali controlli devono avvenire a cura e spese del datore di lavoro.



D. Lgs. 66/2003

Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso **controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni**, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

...

Periodicità Sorveglianza sanitaria (letteratura) (*)

In letteratura - Prof. Giovanni Costa - UNI MI - Lavoro a turni e notturno-organizzazione degli orari di lavoro e riflessi sulla salute 2003, sono presenti riferimenti che propongono una diversa periodicità della sorveglianza sanitaria sulla base della graduazione del rischio:

Biennale: per numero turni > 60 notti/anno (rischio significativo);

Triennale: per numero turni compreso fra 30 e 60 notti/anno;

Quadriennale: per numero turni < 30 notti/anno.

Periodicità Sorveglianza Sanitaria (Prof. Giovanni Costa):

Biennale	per numero turni > 60 notti/anno
Triennale	per numero turni compreso fra 30 e 60 notti/anno
Triennale	per numero turni < 30 notti/anno

() Periodicità SS per lavoratori con turni di notte ma non definiti "notturni" ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66 (letteratura).*

9. Lavoro notturno e salute riproduttiva / INAI 2023

Introduzione e contesto di riferimento

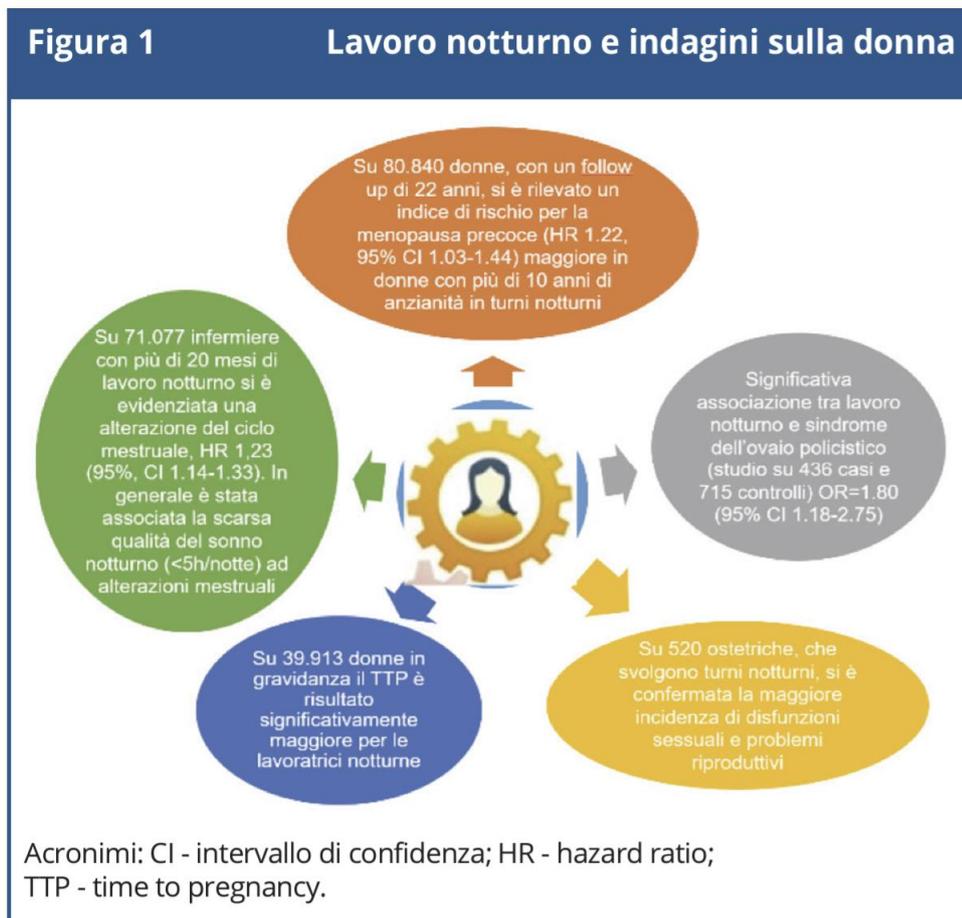
Il lavoro notturno si inserisce nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e richiede specifiche accortezze poiché può rappresentare uno specifico rischio professionale. Diversi sono i settori coinvolti, tra questi: sanità, vigilanza, industria alimentare, trasporti, logistica e metalmeccanica, turistico/alberghiero; dai dati Eurispes sono circa 2,5 milioni i lavoratori notturni in Italia.

Alcuni processi fisiologici sono regolati dai ritmi circadiani e questa sincronizzazione, in larga parte controllata dall'alternanza luce/buio, incide sui livelli di melatonina, secreti dalla ghiandola pineale. Alterazioni in questa sincronizzazione comportano variazioni ormonali e cellulari.

Recenti studi di letteratura hanno individuato la possibilità che una modificazione dei ritmi circadiani, particolarmente su una popolazione femminile, possa andare ad incidere sui livelli di concentrazione, oltre che della melatonina, anche degli ormoni sessuali (LH, FSH e PRL), ipotizzando una soppressione della funzione ovarica potenzialmente dipendente dal lavoro notturno, e questo può contribuire indirettamente allo sviluppo di tumori ormone-dipendenti, oltre a una irregolarità nel ciclo mestruale significativamente maggiore.

Possibili effetti sulla salute riproduttiva

Lavorare in modo continuativo nel periodo notturno si accompagna ad una 'desincronizzazione' dei ritmi biologici, sociali e familiari, che, come indicano diversi studi in letteratura, può aumentare l'insorgenza di problemi di salute. Il sistema endocrino e la funzione riproduttiva, in particolare, sono stati indagati come nuovo target di una esposizione protratta a lavoro notturno, sono state pubblicate indagini diverse, sia sull'uomo che sulla donna, per comprendere in quale misura possa rilevarsi un effetto avverso in correlazione con il lavoro notturno. Si riportano nelle Figure 1 e 2 le evidenze maggiormente emerse, raccolte in una review sistematica recente, con ulteriori elementi pubblicati.



Fonti

[Fact sheet Inail 2023 | Lavoro notturno e salute riproduttiva](#)
[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
5.0	2023	Cap. 9 Lavoro notturno e salute riproduttiva
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. 5.0 2023
 ©Copia autorizzata Abbonati
 ID 6232 | 14.12.2023
 Permalink: <https://www.certifico.com/id/6232>
[Policy](#)

