



LAVORO A TURNI E NOTTURNO:

STRATEGIE E CONSIGLI
PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

una guida per i datori di lavoro,
le lavoratrici e i lavoratori

PROMOSSO DA:



**CAMERA
DI COMMERCIO**
di Milano

A CURA DEL GRUPPO DONNE - SALUTE - LAVORO:





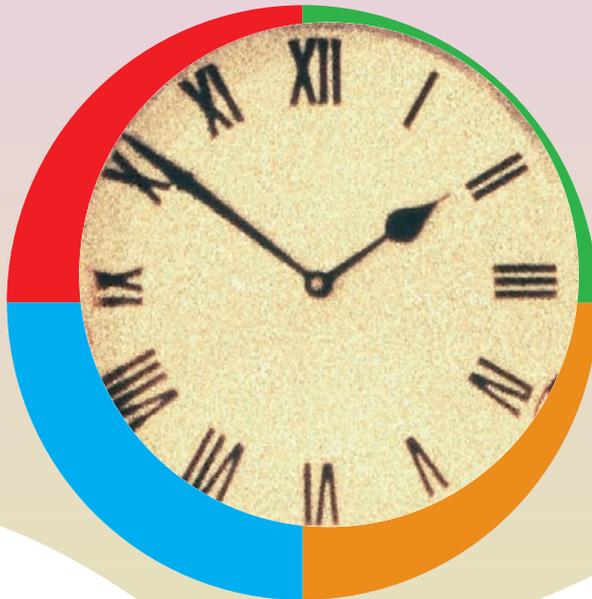
**PUBBLICAZIONE EDITA A CURA DELL'UFFICIO ATTIVITÀ EDITORIALI PER L'IMPRESA
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO**

Per ulteriori informazioni e documentazioni:

Marta Garotta, Cgil, tel. 02.55025288, e-mail: marta.garotta@cgil.lombardia.it

Marina Finardi, Cisl, tel. 02.20525214, e-mail: marina.finardi@cisl.it

Michela Rusciano, Uil, tel. 02-671103408, e-mail: michela.rusciano@hotmail.com



LAVORARE SENZA STRESS

Il Gruppo “Donne-Salute-Lavoro Cgil-Cisl-Uil Milano”, composto da operatrici del sindacato e dei servizi di prevenzione pubblici e privati, opera dal 1996 per contribuire a far emergere nell’analisi dei rischi lavorativi e nelle strategie di prevenzione la differenza di genere, in un’ottica di pari opportunità.

Gli obiettivi principali sono: quello di contribuire al rafforzamento delle azioni necessarie per la

prevenzione e la tutela della salute lavorativa femminile e quello di aiutare tutti i soggetti di prevenzione ad affrontare più adeguatamente quei rischi che, restando sommersi, generano sofferenze silenziose con costi sociali ed aziendali evitabili e riducibili con interventi appropriati. Ha realizzato esperienze di ricerca e di lavoro concreto su più temi, fra cui quello dell’orario di lavoro a turni.

PROBLEMI CARDIOVASCOLARI

I fattori di rischio più importanti per l'apparato cardio-vascolare dei lavoratori turnisti sono: disordini alimentari e del sonno, fumo di tabacco, stress e ansia. Le malattie di cuore individuate precocemente possono essere tenute sotto controllo, perciò la salute dei lavoratori a turni deve essere controllata regolarmente.

DISTURBI DEL SONNO

- Il sonno, dopo aver lavorato di notte, è normalmente più corto e meno riposante.
- Le funzioni del cervello e del corpo sono più lente e con un rendimento inferiore al normale durante la notte e nelle prime ore del mattino.
- La combinazione di perdita di sonno e lavoro effettuato quando il corpo ha un basso livello di energia può causare eccessivo affaticamento e sonnolenza.
- Il debito di sonno che si accumula può avere grande influenza sul rendimento e aumentare il rischio di infarto.
- Per disturbi specifici del sonno (ad esempio apnee notturne) bisogna rivolgersi a un medico. Per migliorare il lavoro a turni e ridurre la fatica si possono mettere in atto molte strategie: riguardano sia gli stili di vita (vedere il capitolo 9) sia l'organizzazione dei turni e le caratteristiche del lavoro. Non è consigliabile assumere farmaci per dormire come soluzione a lungo termine, perché non producono sonno di buona qualità e ci si può sentire intontiti per qualche tempo dopo il risveglio, il che può interferire nella vita personale come nel lavoro.

10

La melatonina

In Italia è un farmaco da banco. L'assunzione di melatonina nei lavoratori turnisti per compensare le alterazioni delle funzioni biologiche legate al ritmo buio-luce è controverso. In natura la melatonina è un ormone prodotto dalla ghiandola pineale. Interagisce con altri ormoni per regolare le funzioni del corpo con un meccanismo non ancora del tutto chiarito. Gli effetti sulla salute dell'uso a lungo termine di questo ormone sono sconosciuti. Prima di usare questo farmaco è opportuno consultare un medico.



Olycom/Spa Image/B. BACHMANN

SALUTE DELLA DONNA

Sempre più donne sono state gradualmente impiegate in lavoro a turni e notturno man mano che le leggi che vietavano loro di lavorare di notte venivano abolite. Le ricerche sui collegamenti tra salute delle donne e turni di lavoro non sono ancora definitive. È stato prodotto un gran numero di studi, alcuni dei quali indicano una più alta incidenza di irregolarità nei cicli me-



“LAVORO A TURNI E NOTTURNO: STRATEGIE E CONSIGLI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA”

Questo opuscolo realizzato dalla Camera di Commercio di Milano e dal Gruppo “Donne Salute Lavoro Cgil-Cisl-Uil” affronta un aspetto centrale nel più ampio tema della qualità della vita, che è quello del rapporto donna-lavoro, mettendo insieme il punto di vista del lavoratore con quello dell’imprenditore. E lo fa partendo da una tipologia molto concreta di donne lavoratrici, quelle che lavorano a turni o durante la notte, aggiungendo quindi alla fatica del lavoro rischi su vari fronti. Rischi di sicurezza, di salute, ma soprattutto di benessere ed equilibrio nel contesto lavorativo e urbano.

Affrontare la questione del rapporto tra queste donne e il lavoro vuol dire quindi considerare con ancora maggiore attenzione, diversi aspetti della vita cittadina. A partire dai tempi della città, tempi in continua evoluzione lungo una linea di progressiva dilatazione della “giornata” che ha reso la città più rapida e più viva da un lato, com-

portando, dall’altro lato una più complicata gestione della quotidianità.

Una gestione ancora più complessa per quelle donne che hanno un lavoro a turni o notturno. E proprio per sostenere queste categorie, abbiamo deciso di fornire un supporto pratico sia per le lavoratrici che per i loro datori di lavoro, dando informazioni su tematiche come la salute e la sicurezza sul lavoro, illustrandone la legislazione vigente e dando consigli generali, dall’alimentazione più adeguata al ripetersi dei turni, alla regolazione del sonno.

Una guida, quindi, che mira a migliorare la gestione del tempo e quindi il benessere delle lavoratrici, con la certezza che qualità della vita e qualità dell’economia vadano di pari passo.

Carlo Sangalli
Presidente Camera di Commercio di Milano



Olycom/NONSTOCK/ Tony Wacker

UNA VISIONE GLOBALE

3

Auguriamo alla guida pratica un buon cammino. Offrendo consapevolezza e percorsi concreti ai datori di lavoro della realtà in cui si lavora, o lavorerà, a turni, e indicando come rendere più consapevoli e partecipi le lavoratrici e i lavoratori, dimostra che garantire il dovuto benessere lavorativo non significa svantaggiare nessuna delle componenti in gioco nella questione orario. Su un tema così circolare è ancor più necessario operare con priorità non circostanziali ma con una visione globale che garantisca coerenze fra produzione, distribuzione, fruizione di beni e servizi, e qualità di lavoro e di vita.

In una realtà come quella milanese, fortemente polisettoriale e internazionalizzata, con insediamenti produttivi e abitativi anche molto distanti dal centro e fra loro, con un carico complessivo gravante sempre più sulla famiglia (e in misura più iniqua sulle sue componenti femminili) è ur-

gente la sfida di ripristinare equilibri sviluppando e coniugando benessere economico, psicofisico e sociale, ambientale.

Milano ha necessità di diventare un territorio sempre più capace di innovazione, ma una innovazione che trascurasse alcune di queste componenti essenziali non genererebbe competitività, al contrario, è constatabile, impoverimento di salute, anche economica.

Partendo dalla promozione e tutela del lavoro e della salute, e in relazione con gli altri soggetti istituzionali ed imprenditoriali è possibile invece governare bene un presente difficile progettando, al contempo, un migliore futuro.

*Onorio Rosati,
Fulvio Giacomassi,
Roberto Monticelli*

Segretari Generali Cgil-Cisl-Uil Milano

Sommario



①	LA SOCIETÀ DELLE 24 ORE	6
②	I RITMI DELLE 24 ORE: BIOLOGICO E SOCIALE	8
	• Ritmi biologici	
	• Ritmi sociali	
③	SALUTE E TURNI DI LAVORO	9
	• Problemi digestivi	
	• Problemi cardiovascolari	
	• Disturbi del sonno	
	• Salute della donna	
	• Ansia e depressione	
④	VIGILANZA E FATICA	12
	• Tipi di fatica	
	• Cause di affaticamento nei lavoratori a turni	
	• Affaticamento, sicurezza e infortuni	
⑤	AFFATICAMENTO E GUIDA	13
	• Consigli per una guida più sicura	
	• Guida sonnolenta? Cosa aiuta e cosa no	
	• Il ritorno a casa - La guida dopo il lavoro a turni	



6	LEGISLAZIONE	14
7	CONSIDERAZIONI SUL LAVORO A TURNI	16
	• Modelli di turno	
	• Programmazione	
	• Decalogo di indirizzo	
8	UN POSTO DI LAVORO PIÙ SICURO E PRODUTTIVO	18
	• Consigli per le rappresentanze dei lavoratori e la dirigenza	
	• Consigli per la salute e la sicurezza	
	• Posti di lavoro e ambienti lavorativi	
9	EVITARE LA FATICA: STRATEGIE E CONSIGLI	19
	• Cominciare il vostro turno	
	• Strategie per un sonno ristoratore	
	• Mantenere rapporti sociali	
	• Orari e scelta del cibo	
	• Strategie per aumentare la vigilanza al lavoro	
10	IL LAVORO A TURNI COME UN' ESPERIENZA POSITIVA	20
	• I vantaggi	
11	DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N.66	21



1 LA SOCIETÀ DELLE 24 ORE

Un'importante trasformazione della vita moderna è la cosiddetta società delle 24 ore.

Ospedali, stampa, panetterie, trasporti, aeroporti, polizia, sono settori dove era tradizionalmente necessario lavorare anche di notte.

Oggi un crescente numero di persone viene impiegato anche nelle industrie, nei supermercati, nei ristoranti, nei bar e nei locali pubblici durante la notte. I call center offrono un crescente numero di servizi 24 ore al giorno.

Il tempo di lavoro flessibile è una realtà nella vita della società moderna, ma vivere su 24 ore può anche danneggiare la salute. L'orario di lavoro a turni può provocare stress fisico e mentale e gli errori di un lavoratore affaticato possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute anche di altre persone.

Lavorare a turni non è una novità. Come assicurarci però che nella società delle 24 ore si lavori in maniera sicura? Capire meglio come il lavoro a turni affatichi e pesi in modo particolare sul corpo e sulla vita delle persone, aiuterà a pianificare un lavoro più sicuro e produttivo.



AL FEMMINILE

Contrariamente a quanto si pensi, il lavoro femminile è sempre stato usato in maniera massiccia, ma senza un adeguato riconoscimento retributivo

Olycom/OLYMPIA, PUBLIFOTO

Alcuni dati sulla dimensione della popolazione lavorativa coinvolta nel lavoro a turni

DISTRIBUZIONE DEL LAVORO A TURNI E NOTTURNO IN ITALIA, PER GRANDI AREE

(Fonte Istat, Rapporto annuale 1997)

ZONA	Imprese con lavori a turni	Addetti al lavoro a turni	Impresa con lavoro notturno	Addetti al lavoro notturno
NORD-OVEST	14%	53.7%	7.8%	35%
NORD-EST	16.4%	44.6%	5.6%	24.4%
CENTRO	17%	42.1%	12.3%	33.5%
SUD E ISOLE	13.6%	46.6%	7.8%	37.2%
TOTALE	15.2%	47.8%	8.1%	32.5%

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI OCCUPATI PER CLASSI DI LAVORO NOTTURNO, NOTTE LAVORATE IN UN MESE (LA FREQUENZA)

(Elaborazione Istat su dati European Foundation, Dublin "Third European Survey on Working Conditions 2000").

nessuna	84.6%	Il lavoro notturno in Italia, secondo un'analisi dell'Istat, coinvolge più di 4 milioni d'addetti che più frequentemente lavorano tra 4 e 8 notti al mese (6.3% dei casi). Meno frequente è la quota di lavoratori coinvolti tra 1 e 3 notti al mese od oltre le 8 notti.
1 - 3 notti	5.4%	
4 - 8 notti	6.3%	
oltre 8 notti	3.7%	

FREQUENZA DEL LAVORO NOTTURNO PER I SETTORI PIÙ RAPPRESENTATIVI SETTORE O ATTIVITÀ

(Fonte: Eurispes
"Il lavoro notturno:
scelta o necessità")

Manifatturiero 23.5%
(metalmeccanico, agroalimentare, panificazione, ecc.)
Raccolta e smaltimento di rifiuti - addetti
alle pulizie15.7%
Trasporti e viabilità13.7%
(autotrasportatori, ferrovieri, addetti trasporto aereo, ecc.)
Sicurezza11.8%
(Forze dell'ordine, Vigili del Fuoco, ecc.)
Sanità e assistenza11%
(medici, infermieri, farmacisti, ecc.)
Informazione e telecomunicazioni9.8%
(tipografi, call center, telecomunicazioni, ecc.)
Locali pubblici e di ristorazione9%
(camerieri, baristi, autogrill, portieri, ecc.)

Secondo un recente studio dell'Eurispes, nel 2002 i lavoratori occupati occasionalmente nei turni notturni costituivano il 6.5% sul totale degli occupati, mentre quelli abituali rappresentavano il 5.1%. Nell'arco del decennio 1992-2002, si è avuto un incremento dei lavoratori notturni occasionali del 1.6% e degli abituali dell'1%. Questo incremento ha riguardato in uguale misura sia i lavoratori di sesso maschile sia di sesso femminile.

Attualmente il lavoro notturno coinvolge ancora in prevalenza i lavoratori di sesso maschile: sul totale dei lavoratori notturni le lavoratrici costituiscono il 24% e i lavoratori, il 76%. Lo stesso studio riporta i settori che più frequentemente ricorrono al lavoro notturno.

GENITORI DI BAMBINI DA 0 A 2 ANNI IMPEGNO DOMESTICO

(fonte: Associazione per la famiglia "Congedi Parentali - Cosa resta e cosa cambia per mamma e papà" dati Istat, 1999)

Madri 54%	Padri 21,4%
-----------	-------------

FREQUENZA PERCENTUALE CON CUI MADRI E PADRI SI DEDICANO A PARTICOLARI ATTIVITÀ DI CURA DELLA FAMIGLIA DISTRIBUITA SECONDO LA LORO SITUAZIONE LAVORATIVA

(fonte: Associazione per la famiglia "Congedi Parentali - Cosa resta e cosa cambia per mamma e papà" dati Istat, 1999)

PADRE	MADRE	MADRE CHE LAVORA	MADRE CASALINGA
<i>Chi segue nei compiti a casa i fi gli tra i 6 e 13 anni? (%)</i>			
13,1	40,1	42,0	38,7
<i>Chi gioca con i figli (dai 3 ai 5 anni) tutti i giorni? (%)</i>			
38,9	72,6	68,9	74,6
<i>Chi gioca con i figli (dai 6 ai 10 anni) tutti i giorni? (%)</i>			
24,4	44,3	39,2	48,8
<i>Chi gioca con i figli (dagli 11 ai 13 anni) tutti i giorni? (%)</i>			
9,9	19,3	14,1	23,6
SOLO PADRE	SOLO MADRE	SIA PADRE CHE MADRE	
<i>Chi va dagli insegnanti dei figli? (%)</i>			
14,3	65,6	14,6	

Le differenze di genere sono oggetto d'attenzione molto limitata e frammentaria nelle rappresentazioni dei dati statistici. Gli orari di lavoro complessivi (il carico di lavoro derivante da lavoro retribuito più lavoro di cura) sono raramente considerati. La conciliazione lavoro famiglia è particolarmente problematica, e, se il lavoro a turni appare come una possibile "soluzione", la condivisione delle responsabilità familiari resta, a dir poco, scarsa: in Italia la donna svolge 60 e più ore di lavoro familiare ed extradomestico la settimana.

8

2 I RITMI DELLE 24 ORE: BIOLOGICO E SOCIALE

Il lavoro a turni desincronizza i lavoratori rispetto ai ritmi generali della loro vita. Vengono coinvolti i ritmi biologici del corpo che sono diversi di giorno e di notte, alla mattina e alla sera, e i ritmi sociali della famiglia e della società.

RITMI BIOLOGICI

I ritmi biologici (conosciuti anche come ritmi circadiani) variano nelle 24 ore: la temperatura del corpo, il metabolismo, l'attenzione e il livello di vigilanza formano l'orologio interno del corpo e sono correlati tra loro.

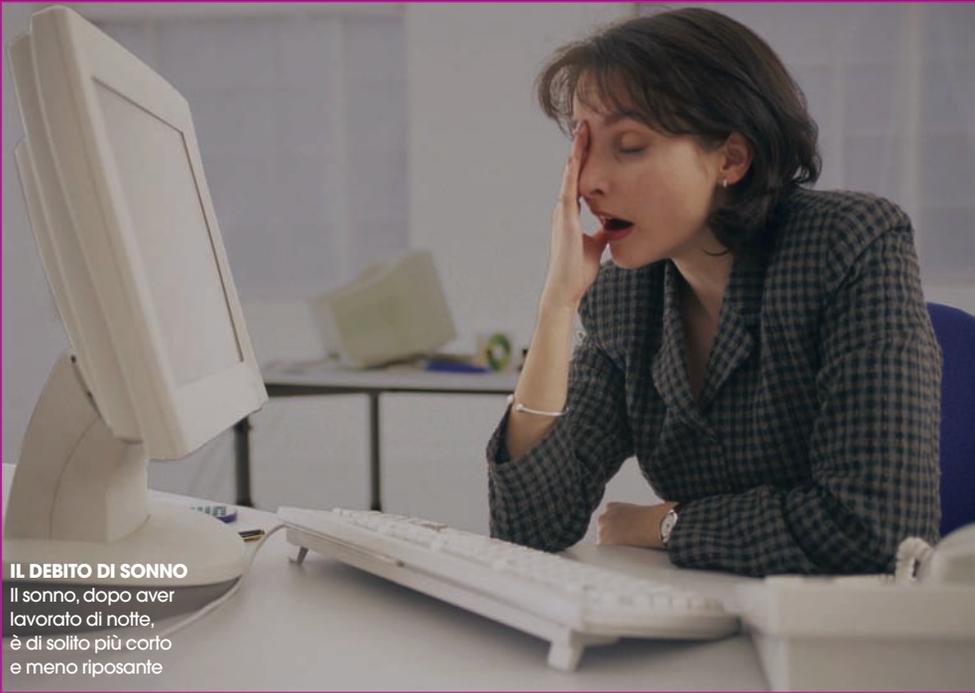
La maggior parte delle persone dorme quando la sua temperatura interna è al minimo. Una delle ragioni per cui in un la-

voratore a turni il riposo diurno, dopo una notte di lavoro, è più corto del sonno notturno è che sta provando a dormire mentre la sua temperatura interna sta cercando di risvegliarlo.

RITMI SOCIALI

La vita sociale è basata sulla scansione di ritmi che riguardano il sonno, gli orari dei pasti, il lavoro e le attività ricreative. Condividere pasti e shopping, serate con gli amici e la famiglia, svaghi, cerimonie, fine settimana, produce il collante necessario al sostegno delle nostre reti sociali.

Il lavoro a turni induce alla separazione da questi ritmi di vita e può separare il turnista dalla famiglia e dagli amici.



IL DEBITO DI SONNO

Il sonno, dopo aver lavorato di notte, è di solito più corto e meno riposante

3 SALUTE

E TURNI DI LAVORO

“Lavorare fuori dagli orari standard può condurre a disturbi del sonno, a disordini gastro-intestinali e ad un aumento del rischio di malattie cardiache.”

PROBLEMI DIGESTIVI

Ulcera peptica e altri disturbi gastrici sono cinque volte superiori tra i lavoratori a turni con turni di notte, rispetto ai lavoratori diurni o ai turnisti senza turni di notte. La causa è una alimentazione sbagliata sia per quantità di cibo assunto sia per i tempi di assunzione:

- il lavoro a turni interferisce con la pausa pranzo e durante la notte spesso le mense non sono disponibili:

- le persone mangiano a casa ma in anticipo o in ritardo sull'orario normale;

- mangiano al lavoro dove spesso i cibi sono freddi e non sempre di buona qualità;

- il cibo è spesso consumato velocemente e in stanze non confortevoli durante una pausa troppo breve;

- i lavoratori a turni e notturni bevono più caffè e altre bevande contenenti caffeina e fumano anche più tabacco; dosi elevate di caffeina e tabacco possono causare problemi digestivi;

- il sistema digestivo è più suscettibile ad ammalarsi quando l'organismo è privato del sonno;

- le abitudini alimentari non sono facili da cambiare ma disporre di un buon pasto e di una pausa appropriata, goduta in un locale accogliente, è importante.



conclusive, il consiglio corrente è eseguire i controlli periodici con la sistematicità prevista dai programmi di prevenzione nazionali.

ANSIA E DEPRESSIONE

Ansia e depressione sono più frequenti tra i lavoratori a turni:

- una vita domestica e sociale felice è un'importante base per una buona salute mentale e i turni di lavoro possono metterla a dura prova
- frequenti cambiamenti di orario di lavoro sono psicologicamente ed emotivamente stressanti
- cercare di mantenere rapporti sociali e familiari sufficientemente soddisfacenti può portare il turnista ad organizzare la propria vita quotidiana con modalità stressanti e non sane quali il non dormire abbastanza o interrompere il sonno per mangiare con la famiglia
- i turni di lavoro possono interferire con i ruoli in famiglia
- il tempo trascorso con i figli può essere più limitato
- ci possono essere rapporti problematici con il partner
- quando la disponibilità di tempo varia continuamente, alcune persone trovano difficoltà nel mantenere le loro relazioni sociali
- la depressione è connessa alla fatica cronica
- quando una persona sente di non avere altre alternative che accettare i turni o il lavoro notturno il suo organismo può reagire negativamente producendo malattie psicosomatiche.

struati fra le lavoratrici turniste e un aumento del rischio di aborto spontaneo, prematurità e nascite sottopeso, come conseguenza degli orari irregolari. Inoltre la vita delle donne è densa di complesse esigenze familiari, che possono anch'esse avere un peso significativo sulla salute.

TUMORE AL SENO: è un'ipotesi ancora allo studio. Finché le ricerche sui possibili collegamenti con l'orario di lavoro a turni non saranno

Alcune strategie per migliorare il sonno e le abitudini alimentari possono migliorare la sensazione generale di benessere, in particolare per chi lavora di notte. Per chi ha problemi di ansia e depressione può essere utile rendere disponibile assistenza medica e psicologica nell'ambito dei programmi di sorveglianza sanitaria aziendale.

4

VIGILANZA E FATICA



Olycom/Spa Press

AFFATICAMENTO INSIDIOSO

Si manifesta lentamente e, spesso, anche il lavoratore non se ne accorge

12

TIPI DI FATICA

- **Fatica fisica:** riguarda gli effetti dello sforzo fisico sui muscoli, sul cuore e su altri organi e apparati. La fatica può anche abbassare le difese dell'organismo rendendo il lavoratore più debole contro le infezioni;
- **fatica mentale:** è il più pericoloso tipo di fatica e può avere come esito errori di percezione e giudizio. I segni tipici includono difficoltà di concentrazione, oscillazione dell'umore, irritabilità, diminuzione della motivazione al lavoro e modalità di lavoro "automatiche".

CAUSE DI AFFATICAMENTO NEI LAVORATORI A TURNI

Le cause di affaticamento includono: gli effetti del lavoro effettuato in momenti contrari alla naturale predisposizione del corpo; l'esigenza di concentrazione per

lunghi periodi; orari di lavoro eccessivi; compiti che richiedono attenzione prolungata oppure ripetitivi, veloci, difficoltosi e monotoni. Considerare i ritmi biologici significa sapere che il sonno diurno è raramente riposante come quello notturno e che durante il giorno il sonno è spesso disturbato da altri fattori come il gioco dei bambini o il suono del campanello alla porta.

Dormire per lunghi periodi meno del dovuto o in maniera meno soddisfacente, quindi non essere riposati a sufficienza, può portare a subire gli effetti di una cronica mancanza di sonno e produrre fatica cronica. Gli effetti della mancanza di sonno possono essere amplificati da alcuni elementi presenti nell'ambiente di lavoro: illuminazione insufficiente, diminuzione della vista per assenza di luce naturale, temperatura e rumore elevati.

AFFATICAMENTO, SICUREZZA E INFORTUNI

La fatica può essere insidiosa. Si può manifestare lentamente e non è sempre così evidente per chi ne è affetto o ai responsabili aziendali. Tuttavia può portare a gravi infortuni. La fatica può dare perdita di concentrazione. Questa può a sua volta portare il lavoratore a ritenere di essere in posizione sicura, col risultato invece di essere colpito da un oggetto che cade o investito da un peso che oscilla.

L'affaticamento è stato indicato come un importante elemento nei peggiori incidenti di rilevanza internazionale, come l'incidente nucleare di *Three Mile Island* e l'inquinamento petrolifero della *Exxon Valdez*. La fatica da turni e straordinari è considerata fra i fattori principali nelle cause di incidente rilevante.



Olycom/Brand X Pictures

5 AFFATICAMENTO E GUIDA

"La Stanchezza Uccide"

TANTISSIME PERSONE L'ANNO SONO UCCISE E MOLTE PIÙ ANCORA SONO SERIAMENTE FERITE PERCHÉ IL GUIDATORE SI È ADDORMENTATO AL VOLANTE

CONSIGLI PER UNA GUIDA PIÙ SICURA:

- dopo una giornata di lavoro particolarmente lunga evitate di guidare per lunghe distanze;
- non guidate dopo aver bevuto;
- cercate di evitare lunghi viaggi tra mezzanotte e le sei del mattino quando la vigilanza naturale è a livello minimo;
- non dovrete guidare se state prendendo medicinali che diminuiscono la vigilanza;
- non continuate un lungo viaggio se vi sentite stanchi;
- durante un lungo viaggio effettuate una sosta di 20 minuti circa ogni 2 ore;
- se possibile condividete la guida con altre persone.

Aprire il finestrino o alzare il volume della radio non funziona!

GUIDA SONNOLENTA?

CHE COSA AIUTA E CHE COSA NO

La stanchezza del guidatore non arriva senza campanelli d'allarme. È dimostrato che molti dei guidatori addormentatisi al volante, avevano prima tentato di combattere la sonnolenza aprendo il finestrino o alzando il volume della radio.

Ma non funziona.

Provate invece a fare così:

- programmate una sosta di almeno 15 minuti ogni 2 ore di viaggio;
- trovate un posto sicuro per fermarvi quan-

do iniziate a sentire sonnolenza (non la corsa di emergenza). Cercate un'area ben illuminata, chiudete la vostra macchina, fate un breve pisolino e ricominciate il viaggio 15-20 minuti dopo;

- la caffeina (150 mg) è una contromisura efficace per la sonnolenza, combinata con un pisolino (meno di 15-20 minuti) è particolarmente efficace. Bevete due tazze di caffè o una bevanda con un'alto contenuto di caffeina, quindi fate un pisolino per fare agire la caffeina (impiega circa 15-20 minuti per cominciare a funzionare);
- evitare di fare lunghi viaggi tra mezzanotte e le sei del mattino quando la vigilanza naturale è al minimo.

IL RITORNO A CASA - LA GUIDA DOPO IL LAVORO A TURNI

Ritornare a casa guidando a fine lavoro può essere rischioso, per i lavoratori a turni in particolare, perché sono stati svegli tutta la notte e l'organismo ha bisogno di dormire.

Chi lavora nelle ore serali e torna a casa intorno a mezzanotte, corre un rischio più alto di incontrare guidatori pericolosi.

Se siete assonnati alla fine del turno cercate di fare un riposino prima di tornare a casa. Ricordatevi, il sonno vi può sopraffare quando meno ve lo aspettate.

- 1** guidate con prudenza;
- 2** non fermatevi per il bicchierino con i colleghi;
- 3** usate i trasporti pubblici se possibile;
- 4** se vi sentite assonnati seguite i consigli per una "guida sicura".

6

LEGISLAZIONE

Sotto il profilo giuridico la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta in Italia un obbligo primario, previsto dalla Costituzione e dalla legislazione. Infatti la salute è considerata nel nostro ordinamento come un bene primario e preminente rispetto ad altri, quali ad esempio la libertà di impresa.

Il riferimento normativo generale è il titolo primo del Decreto legislativo 626/94 che si applica a tutte le realtà lavorative dove ci sono lavoratori dipendenti o assimilati, indipendentemente dal settore produttivo e dalla dimensione.

La normativa specifica sull'orario di lavoro, costituita dai D.lgs. 66/2003 e D.lgs. 213/2004, trova pertanto applicazione all'interno della norma generale sopracitata.

Il principale adempimento in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro è la valutazione dei rischi: in ogni azienda devono essere valutati tutti i possibili rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurli il più possibile, tenerli sotto controllo, nonché adottare le possibili misure di protezione. Anche l'orario di lavoro può rappresentare un possibile rischio per la salute e la sicurezza, e solo con una buona valutazione si possono prendere i provvedimenti più adeguati per salvaguardare il benessere e la sicurezza dei lavoratori, azione che costituisce anche un fattore utile alla crescita di qualità e valore aziendale.

La normativa persegue l'obiettivo di prevenire e ridurre i rischi attraverso un vero e proprio sistema di valutazione e gestione continua della salute e della sicurezza nel lavoro.

Alla sua realizzazione **devono partecipare tutte le componenti aziendali**, il Responsabile e gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente se c'è,

i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), portando il loro specifico contributo di esperienze, conoscenze, competenze. Adeguatamente coinvolte ed integrate, informate e formate, le diverse figure aziendali divengono un fattore veramente strategico perché capaci di integrare il sapere puramente teorico e specialistico alla competenza concreta, permettendo così risultati durevoli in termini di prevenzione, con un possibile risparmio anche economico. La partecipazione non è pertanto una semplice opzione, una perdita di tempo o un fardello formale cui ci obbliga la legge, ma una risorsa. La valutazione dei rischi non è un adempimento burocratico, ma uno strumento di conoscenza e programmazione.

Il Suggerimento per una buona valutazione dei rischi è che si deve conseguentemente sempre partire da una lettura organizzativa: si tratta di imparare a individuare e considerare bene tutti i rischi che potrebbero derivare dalle particolari condizioni organizzative, produttive, tecniche, di relazioni sociali esistenti negli ambienti di lavoro in cui ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore operano.

- La valutazione dei rischi va aggiornata ad ogni cambiamento organizzativo e produttivo che possa influire sulla salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, quindi anche quando si introducono o modificano i turni di lavoro o le persone che lo svolgono; l'orario di lavoro in generale, oltre che il lavoro a turni e notturno, rientra tra i pericoli da considerare e i rischi da valutare, sia come rischio a sé stante che nelle sue possibili interferenze in presenza di altri fattori nocivi.
- La valutazione dei rischi deve contenere o comunque originare (qualora non sia scritta perché non obbligatoria la sua formalizzazione documentale) misure di pre-

venzione e protezione appropriate e un programma per il loro continuo miglioramento. È in base ai risultati di una buona valutazione dei rischi che si potranno attivare misure efficaci: ad esempio un miglioramento reale dei criteri di turnazione, una formazione più adeguata, una informazione e una sorveglianza sanitaria davvero mirate.

- Se dalla valutazione dei rischi emergono necessità di sorveglianza sanitaria, ulteriori rispetto agli obblighi già esistenti, essa va organizzata; la sorveglianza sanitaria è sempre obbligatoria per i lavoratori notturni.

Va assicurata ai lavoratori **una approfondita informazione e una efficace formazione**

(basata sulla valutazione dei rischi) sui rischi esistenti, compresi i rischi particolari del lavoro a turni e notturno se presente, sulle misure per prevenirli e ridurli al minimo, così da proteggere al massimo, in base al progresso tecnico-scientifico, la loro salute e sicurezza e quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro. I lavoratori hanno necessità, e diritto, ad avere una formazione iniziale e una formazione aggiornata: ai cambiamenti organizzativi e tecnici, all'evoluzione delle conoscenze sui rischi, quando sono esposti a nuovi rischi, con particolare riferimento al loro posto di lavoro e alle loro mansioni.

Nell'affidare i compiti, è obbligo dei datori di lavoro, così come dei dirigenti e dei preposti, **tenere conto delle capacità e delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori** in rapporto alla loro salute e alla loro sicurezza.

Quando si introduce il lavoro a turni o notturno, quando si modifica l'organizzazione degli orari, quando iniziano l'attività nuovi lavoratori, è particolarmente importante monitorare la situazione per introdurre correttivi che potrebbero rendersi necessari e utili: un periodo di prova di 6-12 mesi è consigliabile. Gestite la nuova normativa specifica sull'orario di lavoro (DLgs 66/03 in allegato) in collaborazione con tutte le figure di

prevenzione, compresi gli RLS, scoprirete che molti dei consigli dati in questo opuscolo facilitano concretamente il buon adempimento di vostri obblighi per il lavoro a turni e notturno, ma facilitano anche il buon svolgimento dei loro ruoli rispetto ai problemi che più frequentemente insorgono. Una consapevolezza e un convincimento comune possono ridurre molti ostacoli e rischi, portando a superare quelli che non fosse facile o immediatamente possibile rimuovere.

...E LE DONNE

Abbiate un'attenzione particolare rispetto alle misure che tutelano le lavoratrici nel periodo di maternità, ma anche i padri, inoltre chi abbia a carico un soggetto disabile:

- dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro dalle 24 alle 6;
- non sono obbligate a prestare lavoro notturno le mamme con figli fino ai tre anni o, in alternativa, i padri, se conviventi;
- le lavoratrici e i lavoratori che siano l'unico genitore cui è affidato un figlio, non sono obbligate a prestare lavoro notturno fino all'età di dodici anni del bambino;
- non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto dichiarato disabile in base alla legge 104 del 1992.

15

Ricordatevi, in generale, che il lavoro notturno è sempre un rischio in sé, il lavoro a turni può esserlo soprattutto in relazione alle caratteristiche dell'orario e alla sua organizzazione.

Per queste ragioni una serie di tutele e garanzie, oltre a quelle esplicitate, sono previste in caso di prestazioni di lavoro notturno, e alla durata del lavoro notturno sono poste maggiori limitazioni. Vedere al riguardo la normativa allegata e i contratti di lavoro specifici.



7 CONSIDERAZIONI SUL LAVORO A TURNI

MODELLI DI TURNO

Esistono molti possibili modelli di turno: 12 ore (turno esteso); 3 per 8 ore (turno spezzato); rotazione del turno in avanti; lavoro semi-continuo (non si lavora nei weekend). Si discute molto sulle caratteristiche di ognuno di questi tipi di turno, ad esempio se sia meglio un turno di 12 o di 8 ore, o un turno fisso rispetto a quello a rotazione.

In generale uno schema di turno scelto dai lavoratori, che sia fisso o a rotazione, funziona meglio di uno schema di turno imposto ai lavoratori.

PROGRAMMAZIONE

Obiettivi:

- minimizzare l'impatto dei turni sulla forza-lavoro;
- favorire l'adattamento dei lavoratori ai turni;
- aumentare la produttività utilizzando i punti sopraelencati.

Considerazioni:

- prevedete 6-12 mesi di rodaggio per un nuovo sistema di turnazione;
- i turni a rotazione funzionano bene per i lavoratori che non amano lavorare sempre di notte;
- i turni fissi agevolano i lavoratori che hanno necessità di curare i figli o abbiano altri impe-

gni familiari nella giornata;

- scegliete un sistema di turni adatto al lavoro richiesto;
- è dimostrato che uno schema di turnazione breve o uno schema di rotazione che segue la rotazione del sole (1°-2°-notte) riduce gli effetti negativi del lavoro a turni sulla salute;
- una turnazione breve (modificando la turnazione di modo che il numero di notti consecutive sia minimo), produce rischi minori per la salute e ha anche effetti positivi sulla vita non lavorativa;
- concentrazione: dove il lavoro richiede alti livelli di concentrazione è possibile durante il turno ruotare su diverse attività all'interno di un gruppo di lavoratori? Questo accorgimento mantiene il necessario livello di concentrazione per tutta la durata del turno;
- assegnate i turni con largo anticipo per fare in modo che i lavoratori programmino il loro tempo libero;
- lasciate abbastanza tempo tra i turni per il tragitto casa-lavoro, per lavarsi, mangiare e dormire e perché i lavoratori abbiano tempo per la loro vita personale;
- se possibile offrite ai lavoratori possibilità di scambiarsi il turno;
- evitare gli straordinari quando i turni sono prolungati.



Olycom/ACE PHOTO AGENCY

DECALOGO DI INDIRIZZO

Ecco un elenco di regole, tratto dal libro:

"Lavoro a turni e notturno Organizzazione degli orari di lavoro e riflessi sulla salute" di Giovanni Costa.

1 **Ridurre** o diluire il più possibile il lavoro notturno e adottare **scemi di rotazione rapida**, al fine di limitare al massimo il numero di notti consecutive, in modo da interferire il meno possibile sui ritmi circadiani e sul sonno;

2 preferire la rotazione dei turni in **"ritardo di fase"** (mattino/pomeriggio/notte), dal momento che essa asseconda il naturale periodo dei ritmi biologici circadiani;

3 interporre almeno **11 ore di intervallo** tra un turno e l'altro, onde consentire un maggior recupero del deficit di sonno e della fatica;

4 non iniziare troppo presto il turno del mattino, in modo da **limitare la perdita delle ultime fasi di sonno**;

5 regolare la lunghezza del turno in base alla gravosità fisica e mentale del lavoro e consentire **turni di 9-12 ore solo in casi particolari**

(lavori leggeri, pause adeguate, non esposizione a sostanze tossiche);

6 programmare il **giorno o i giorni di riposo preferibilmente dopo il turno di notte**, in modo da consentire un immediato recupero della fatica e del deficit di sonno;

7 inserire **pause nel corso del turno**, in modo da permettere tempi adeguati per i pasti ed eventuali brevi pisolini;

8 adottare cicli di turnazione non troppo lunghi e rotazioni il più possibile regolari, e dare notizia dello schema di turno o di eventuali **variazioni con congruo anticipo**, in modo da facilitare la pianificazione della vita familiare e sociale;

9 prevedere il maggior numero possibile di **giorni festivi o fine-settimana liberi**, onde favorire il mantenimento delle relazioni sociali;

10 consentire la maggior flessibilità possibile sul piano individuale per quanto riguarda gli orari di turno, gli scambi di turno o variazioni di orario, al fine di far fronte meglio ad **esigenze o necessità personali o familiari**.

LA PROGRAMMAZIONE DEI TURNI

Le possibili combinazioni da prendere in considerazione per il lavoro a turni sono vastissime. Alcuni documenti, che possono essere scaricati da Internet, offrono informazioni dettagliate e modelli di pianificazione (in inglese)

www.acas.org.uk/publications/pdf/changingpatterns.pdf

www.eurofound.eu.int/publications/files/EF980EN.pdf

8 UN POSTO DI LAVORO PIÙ SICURO E PRODUTTIVO

CONSIGLI PER LE RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI E LA DIRIGENZA

- Facilitate l'accesso dei lavoratori alle loro rappresentanze e all'ufficio personale per le diverse esigenze economico-sociali: i lavoratori a turni e quelli notturni hanno bisogno di poter discutere le loro necessità personali durante l'orario di lavoro;
- addestramento: i lavoratori a turni e i lavoratori notturni devono essere inclusi in tutte le iniziative di formazione;
- fate formazione ai dirigenti e ai lavoratori sulle esigenze del dormire e sul pericolo della fatica;
- una politica aziendale attenta alla famiglia include necessariamente considerare le difficoltà causate dal lavoro a turni: un orario di lavoro che cambia frequentemente influisce sulla famiglia così come sui singoli lavoratori;
- assicuratevi che vi sia comunicazione e possibilità di parlare di lavoro tra chi fa turni diversi;
- considerate la necessità di chiedere consulenza oppure assistenza a un servizio specializzato;
- problemi di differenza culturale: i lavoratori a turni possono provenire da gruppi etnici diversi in misura superiore ai giornalieri. Considerate l'esigenza di un addestramento indirizzato a lavorare bene assieme e ad amalgamare le culture, valutate se è necessario anche dare comunicazioni in più lingue.

CONSIGLI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

- Può essere necessario modificare posti di lavoro e reparti per adeguarli al lavoro a turni e notturno;
- la valutazione dei rischi dovrebbe includere la valutazione degli effetti della fatica sul lavoro e della fatica causata dal lavoro, fat-

tori importanti nell'originare infortuni o errori di valutazione;

- gli indici di esposizione lavorativa sono normalmente basati su turni di 8 ore, non su orari a turni prolungati; anche l'esposizione giornaliera a rumore, agenti chimici e fisici, può risultare maggiorata. È necessaria una consulenza specialistica per adeguare i valori di esposizione standard a quelli effettivi;
- preoccupatevi della sicurezza dei lavoratori anche durante il tragitto casa-lavoro, incoraggiando l'uso di trasporti pubblici o privati collettivi.

POSTI DI LAVORO E AMBIENTI LAVORATIVI

- Allestite mense con pasti sani o macchine automatiche con una varietà di cibi salubri e un forno a microonde in un locale adeguato;
- assicurate una buona ventilazione;
- una cattiva illuminazione (anche per effetto del tempo esterno), alte temperature ed un livello di rumore elevato, aumentano la fatica;
- installate luci adeguate nelle aree di lavoro. Un luogo di lavoro ben illuminato segnala all'organismo che è ora di essere svegli e attivi;
- se per la tipologia di lavoro è necessario che le persone lavorino con luce bassa, ad esempio le infermiere, fate in modo che all'interno del luogo di lavoro vi siano aree a luce intensa;
- i parcheggi e le entrate esterne dovrebbero essere ben illuminate per la sicurezza dei lavoratori che iniziano o finiscono il turno di notte;
- offrite delle possibilità alternative ai lavoratori che potrebbero avere difficoltà ad adeguarsi al lavoro a turni.

9 EVITARE LA FATICA: STRATEGIE E CONSIGLI

I turnisti si abitueranno meglio se dormono bene, hanno una famiglia che li sostiene, riducono lo stress, fanno esercizio fisico ed hanno una dieta sana.

COME COMINCIARE IL VOSTRO TURNO

- L'esercizio fisico può aiutare i ritmi dell'organismo. Prima del turno cominciate la giornata con un po' di esercizio fisico, ad esempio fate una passeggiata o una camminata di buon passo o una corsa la sera prima del turno, o della ginnastica;
- fare un pisolino di 2-4 ore prima della prima notte di turno può aiutare l'organismo ad abituarsi;
- è consigliabile consumare il pasto principale dopo il periodo di sonno diurno: ad esempio prima del turno;
- per alcune persone sedersi davanti ad una luce intensa per 20-30 minuti dopo essersi alzate, può aiutare a svegliarsi meglio, soprattutto d'inverno.

STRATEGIE PER UN SONNO RISTORATORE

- Fate in modo che famiglia e amici conoscano il programma dei vostri turni e delle ore di riposo;
- dopo l'ultimo turno di notte fate un breve riposino e andate a letto presto;
- mantenete gli orari del sonno regolari;
- dormite in una stanza fresca, buia e silenziosa;
- delle tende o delle tapparelle pesanti possono aiutare a diminuire i rumori provenienti dall'esterno, i doppi vetri in camera da letto possono essere utili, potete provare ad usare anche tappi auricolari di tipo leggero;
- evitate di fare esercizio fisico intenso prima di andare a letto perché vi risveglierebbe e ritarderebbe il sonno;
- i sonniferi non sono una soluzione.

Nella maggior parte dei casi producono sonno di bassa qualità e lasciano storditi per ore. Provate a mettere in atto alcune strategie tra quelle sopra indicate prima di consultare il vostro medico.

MANTENERE RAPPORTI SOCIALI

- Alcune persone trovano che il lavoro a turni renda difficile mantenere rapporti sociali, se lavorano mentre gli altri dormono o sono svegli mentre gli altri dormono;
- telefonate a casa: trovate il tempo per tornare a casa e parlare con i vostri bambini e il vostro partner, soprattutto prima dell'ora di andare a letto o poco dopo il risveglio dei vostri familiari;
- fate conoscere agli amici e ai familiari la programmazione dei vostri turni;
- siate creativi: datevi appuntamento per colazione, sarà un piacevole fine giornata per voi e un simpatico inizio di giornata per qualcun altro.

ORARI E SCELTA DEL CIBO

- Assumete pasti regolari con una dieta equilibrata;
- fate un pasto leggero a metà del turno di notte;
- verso la fine del turno, specialmente se andate a letto subito dopo aver finito di lavorare, consumate, di preferenza, piccole porzioni di cibo e abolite completamente i cibi grassi;
- a fine turno scegliete un pasto a basso contenuto di grassi, ad esempio pesce e verdure, che possono essere digeriti in circa un'ora. Un pasto pesante e grasso (composto da carne,

patate fritte e un dolce) terrà il vostro stomaco occupato nella digestione per più di 8 ore e non dormirete bene;

- le bevande contenenti caffeina vanno bevute prima o nelle prime ore del turno. La caffeina rimane nell'organismo per 5 ore, quindi prendetele almeno 5 ore prima di quando avete programmato di dormire;
- evitate alcol e fumo subito prima di andare a letto perché entrambi rendono più difficile prendere sonno rapidamente.

STRATEGIE PER AUMENTARE LA VIGILANZA AL LAVORO

- Non lasciate i compiti più noiosi e ripetitivi per la fine del turno, quando vi sentite più assonnati. I lavoratori notturni hanno il loro più basso livello di efficienza intorno alle 4 del mattino;
- se è possibile prendetevi brevi pause lungo tutto il turno;
- muovetevi durante le pause. Salite le scale, fate una camminata, usate la sala ristoro.

10 IL LAVORO A TURNI COME UN'ESPERIENZA POSITIVA

20

Il lavoro a turni e il lavoro notturno possono diventare un'esperienza positiva sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore quando sono ben organizzati e ben diretti e se si considera che:

- i turni a rotazione funzionano bene per quei lavoratori che non amano lavorare sempre di notte;
- i turni fissi possono aiutare a programmare l'assistenza ai figli e ad altri familiari;
- l'orario lavorativo flessibile serve per venire incontro ai bisogni degli individui e non viceversa;
- gli incentivi salariali sono importanti;
- le strategie per cambiare abitudini di sonno e alimentazione, particolarmente per i turni di notte, possono aiutare a minimizzare i rischi per la salute e la sicurezza, aumentando la sensazione generale di benessere, purché siano ben usate;
- i lavoratori a turni stanno meglio se dormono bene, ricevono aiuto dalla famiglia, riducono lo stress, fanno esercizio fisico e tengono una dieta sana;

- è necessario rendere disponibile e agevolare l'assunzione di una varietà di cibi idonei, da potersi consumare durante pause appropriate e in un posto piacevole;
- i lavoratori a turni e notturni hanno necessità e diritto di avere supporti e strumenti di tipo generale pari a quelli dei lavoratori diurni (informazione, formazione, consulenza economico-sociale, capi che possono aiutare a risolvere problemi, rappresentanze sindacali) oltre che pari supporti e strumenti per la loro salute e sicurezza;
- valutazione dei rischi e misure di prevenzione e protezione devono tenere conto delle effettive condizioni, di lavoro e personali, dei lavoratori a turni e notturni;
- la creatività per mantenere adeguati legami sociali va incoraggiata, svagarsi è necessario per i lavoratori, i loro amici e la loro famiglia, è importante non ridursi ad abolire ogni rapporto umano preoccupandosi solo del sonno;
- ricordatevi che alcune persone preferiscono lavorare nella quiete della notte.

11 CHE COSA DICE LA LEGGE

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.66

Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. (Approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri del 4 aprile 2003 - Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 aprile 2003, n.87 - Suppl. Ord.)

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1 Finalità e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. 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 del presente decreto;
- d)** "periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- e)** "lavoratore notturno":
 - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
 - qualsiasi lavoratore che svolga durante il pe-

riodo 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; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) "lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

j) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

k) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2 **Campo di applicazione**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Titolo II **Principi in materia** **di organizzazione** **dell'orario di lavoro**

Art.3 **Orario normale di lavoro**

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle

prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art.4 **Durata massima** **dell'orario di lavoro**

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 5 **Lavoro straordinario**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscono di riposi compensativi.

Art. 6

Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

TITOLO III Pause, riposi e ferie

Art. 7

Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore

24

di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8

Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del rd 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9

Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c).

Con le stesse modalità il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività.

Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10 Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Titolo IV Lavoro notturno

Art. 11

Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- c) 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.

Art. 12

Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda ade-

risca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo.

Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13

Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 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.

2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il mini-

stro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincide con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15 Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico

competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Titolo V Disposizioni finali e deroghe

Art. 16 Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3:

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico (operai e impiega-

ti) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;

l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

- personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

- personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;

- personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

- personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei da-

tori di lavoro. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17

Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.

d) In caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali.

e) Per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.

f) A fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successi-

va di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18 **Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima**

1. Gli articoli 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

2. Fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca è stabilita in 48 ore di lavoro settimanali medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:

a) il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:

1. 14 ore in un periodo di 24 ore;

2. 72 ore per un periodo di sette giorni; ovvero:

b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:

1. 10 ore in un periodo di 24 ore;

2. 77 ore per un periodo di sette giorni.

3. Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di sei ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

Art. 19 **Disposizioni transitorie e abrogazioni**

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

DECRETO LEGISLATIVO 19 luglio 2004, n.213

Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro.

(G. U. n. 192 del 17-8-2004)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visti gli articoli 1, commi 1 e 4, e 22 della legge 1° marzo 2002, n. 39, recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria 2001);

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 marzo 2004; Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 luglio 2004; Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Modifiche al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2 dell'articolo 2 sono soppresse le parole: "delle Forze armate e di polizia," e "ordine e sicurezza pubblica, di difesa e";

b) al comma 3 dell'articolo 2, aggiungere, infine, il seguente periodo: "Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonchè agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.";

c) al comma 5 dell'articolo 4, le parole: "alla scadenza del periodo di riferimento" sono

sostituite dalle seguenti: "entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento";

d) il comma 1 dell'articolo 10, e' sostituito dal seguente: "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.";

e) il comma 1 dell'articolo 14 è sostituito dal seguente: "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 pub-

bliche 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”;

f) dopo l'articolo 18 è inserito il seguente: **“Art. 18-bis. Sanzioni ”**

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

4. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.

5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.

6. La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 3, comma 1, e 5, commi 3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non

è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti;

g) all'articolo 19, comma 2, le parole: “e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio” sono soppresse.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

Dato a Roma, addì 19 luglio 2004

CIAMPI

Presidente della Repubblica Italiana

Berlusconi

Presidente del Consiglio dei Ministri

Buttiglione

Ministro per le politiche comunitarie

Maroni

Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Mazzella

Ministro per la funzione pubblica

Frattoni

Ministro degli affari esteri

Castelli

Ministro della giustizia

Siniscalco

Ministro dell'economia e delle finanze

Prestigiacomo

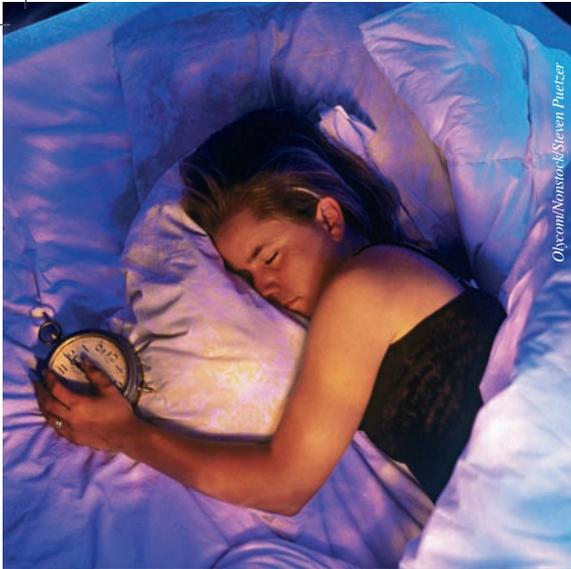
Ministro per le pari opportunità

Visto il Guardasigilli: Castelli.

BIBLIOGRAFIA

- Gruppo Donne-Salute-Lavoro Cgil-Cisl-Uil Milano:** "Donne e mal di turni", 2004
- London Chamber of Commerce and Industry*:** "24/7 health effects: shift and night-working – an employer's guide", 2004
- Associazione per la famiglia:** "Congedi parentali – cosa resta e cosa cambia per mamma e papà" Suppl. a Il Giornale Dei Lavoratori n. 2/2000
- Boisard P. Al.:** "Time and Work: duration of work" European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Dublino 2002
- "BEST: studi europei sui tempi"** European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Dublino 2000
- Costa G.:** "Lavoro a turni e notturno. Organizzazione degli orari di lavoro e riflessi sulla salute" Ed. SEE, Firenze, 2003
- Costa G.:** "Lavoro a turni e salute" Med Lav, 1999; 90,6: 739-751
- Curtarelli M., Incagli L., Tagliavia C.:** "La qualità del lavoro in Italia" Isfol, 2004
- Eurispes:** "Il lavoro notturno: scelta o necessità" 2003
- Hansen J.:** "Increased Breast Cancer Risk among Women Who Work Predominantly at Night" Epidemiology 2001; 12: 74-77
- Istat:** "Rapporto annuale 1997"
- Niosh:** "Overtime and extended work shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors" aprile 2004
- Nurminen T.:** "Shift work and reproductive health" Scand J Work Environ Health 1998; 24 suppl 3: 28-34
- Puntosicuro:** "I turni di notte favoriscono il cancro al seno? I risultati di due studi condotti a Seattle e a Boston" www.puntosicuro.it n.425, ottobre 2001
- Reale E.:** "Gli studi e le ricerche su genere e stress"
- Swerdlow A.:** "Shift work and breast cancer: a critical review of the epidemiological evidence" Institute of Cancer Research – London, Research report 132, HSE 2003
- Schernhammer ES, Laden F, Speizer FE e coll.:** "Rotating night shifts and risk of breast cancer in women participating in the nurses' health study" J Natl Cancer Inst 2001; 93: 1563-8
- Vogel Laurent:** "La sante des femmes au travail en Europe – des inegalites non reconnues", BTS, 2000
- Roger A.F. Spencer M.B. Stone M.B.:** "Validation and development of a method for assessing the risks arising from mental fatigue" Research report 254 Hse (Health & Safety Executive) 1999.

** Si ringrazia in particolare la London Chamber of Commerce and Industry, per avere gentilmente concesso l'adattamento di questa sua pubblicazione da cui è stato tratto molto del materiale riportato nel presente opuscolo.*



Olycom/Nonstock/Sтивен Puetter



Olycom/KEYSTONE - UNDERWOOD ARCHIVES



Olycom/NONSTOCK/ Tony Wacker

