



Roma, 21 aprile 2000

CIRCOLARE N. 62/2000

OGGETTO: LAVORO - DISCIPLINA DEL LAVORO NOTTURNO - D.LGVO 26/11/1999, N. 532, SU G.U. N. 16 DEL 21/1/2000 - CIRCOLARE MIN. LAVORO N. 13 DEL 14/3/2000.

Con il decreto in oggetto, di attuazione della legge delega n. 25/99 e della direttiva europea n. 84/103, è stata introdotta nel nostro ordinamento una disciplina organica del lavoro notturno, finora preso in considerazione solo dall'art. 2108 del codice civile per quanto attiene agli aspetti retributivi, e da alcune leggi speciali per quanto attiene alla tutela di particolari categorie di lavoratori (donne, bambini e adolescenti).

E' importante sottolineare come, conformemente alla citata direttiva 104, il provvedimento non si applichi al settore del trasporto su strada (al pari di quello aereo, ferroviario, marittimo e della navigazione interna), per il quale la materia sarà regolamentata nell'ambito della specifica direttiva sull'orario di lavoro attualmente all'esame del Parlamento europeo.

La nuova disciplina, oltre a fissare limiti e condizioni per lo svolgimento del lavoro notturno e a introdurre una serie di adempimenti per i datori di lavoro, assegna alla contrattazione collettiva numerosi compiti, tra cui quello di stabilire *"la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva"*. Come precisato dal Ministero del Lavoro, tale disposizione, che non trova rispondenza nella direttiva europea di riferimento bensì unicamente nella legge delega, non comporta alcun onere aggiuntivo per le aziende rispetto a quanto già riconosciuto dalla contrattazione collettiva. Da parte della generalità delle organizzazioni imprenditoriali si ritiene pertanto che nessuna ulteriore riduzione di orario dovrebbe essere prevista qualora gli orari contrattuali siano già più bassi di quelli legali per effetto di riduzioni riguardanti o specificatamente i lavoratori notturni o il complesso dei dipendenti (si pensi ad esempio ai cosiddetti *ROL* o *permessi orari retribuiti* previsti da quasi tutti i contratti). Parimenti anche sul piano retributivo la suddetta previsione legislativa sarebbe già soddisfatta dalle maggiorazioni per il lavoro notturno stabilite dalla generalità dei contratti collettivi.

Questi nel dettaglio gli altri aspetti più rilevanti del decreto in esame.

Definizione (art. 2) - Affinchè scattino le previsioni del decreto n. 532, sia in termini di obblighi per le aziende che di tutele per i lavoratori, è necessario che il lavoro notturno non abbia carattere di eccezionalità, ma rientri nel normale svolgimento della prestazione lavorativa. Più precisamente è considerato lavoratore notturno chi in via continuativa lavori almeno 3 ore di notte, ovvero chi comunque svolga lavoro notturno per almeno 80 giorni all'anno. Il decreto considera convenzionalmente per *"periodo notturno"* un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendente comunque la fascia tra le 24 e le 5 del mattino (in pratica il concetto di *"notturno"* può ricomprendere i periodi intercorrenti tra le 23 e le 6, oppure tra le 22 e le 5 o infine tra le 24 e le 7).

Limiti (Artt. 3 e 4) - L'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore giornaliere da calcolarsi su un periodo di riferimento di 24 ore ovvero, qualora l'orario sia articolato su base plurisettimanale, come media su un arco temporale più ampio; rimane in ogni caso ferma la possibilità di effettuare prestazioni straordinarie oltre i suddetti limiti. E' escluso da ogni limitazione il personale direttivo tra cui rientrano i dirigenti, i quadri e i lavoratori con funzioni direttive individuati dalla contrattazione collettiva. Per quanto concerne il personale da adibire al lavoro notturno, dovrà essere data *"priorità assoluta a chi ne farà richiesta tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali"*. E' demandata alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare ulteriori criteri di priorità nonchè di stabilire ulteriori esclusioni dallo svolgimento di lavoro notturno in aggiunta a quelle già previste

a tutela di particolari categorie (lavoratrici gestanti, lavoratrici o lavoratori con figli piccoli o con a carico disabili ecc.).

Obblighi per le imprese (Artt. da 5 a 11) - L'effettuazione di lavoro notturno deve essere preceduta da una breve fase di consultazione sindacale che deve in ogni caso esaurirsi entro sette giorni. A tal fine i datori di lavoro sono tenuti a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza di queste, ai sindacati territoriali la decisione di far ricorso al lavoro notturno; secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro l'obbligo in questione scatta unicamente nell'ipotesi in cui il lavoro notturno venga introdotto per la prima volta, ma non incide sulle situazioni già in atto a livello aziendale. I datori di lavoro sono inoltre tenuti ad informare i lavoratori notturni sugli eventuali rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, a sottoporre gli stessi ad accertamenti sanitari sia preventivi che periodici (almeno ogni due anni), nonchè ad adibire ad altre mansioni quei lavoratori che per motivi di salute risultino inidonei a lavorare di notte.

Sanzioni (Art.12) - Il mancato rispetto delle norme sul lavoro notturno è punito con sanzioni sia penali che amministrative. In particolare le prime (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3 a 8 milioni di lire) scattano in caso di violazione delle disposizioni in materia di accertamenti sanitari, mentre le seconde (da 100mila a 300mila lire per ogni giorno e per ogni lavoratore interessato) in caso di inosservanza dei limiti temporali del lavoro notturno.

Allegato uno

G.U. N.16 DEL 21.1.2000 (fonte Guritel)

DECRETO LEGISLATIVO 26 novembre 1999, n. 532

Diposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente decreto si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione. Nei confronti del personale dirigente e direttivo, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici o da confessioni religiose, non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 4.

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, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e per la specifica disciplina del rapporto di impiego, con le modalità individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 2.

Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;

b) lavoratore notturno:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;

2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

2. I contratti collettivi individuano le condizioni e i casi di eccezionalità nell'adibizione al lavoro notturno di cui al comma 1, lettere a) e b).

Art. 3.

Limitazioni al lavoro notturno

1. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

2. Fuori dei casi previsti dall'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, e dall'articolo 15 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, la contrattazione collettiva può determinare ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno, ovvero ulteriori priorità rispetto a quelle di cui al comma 1.

Art. 4.

Durata della prestazione

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, 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 caso di ogni periodo di ventiquattro ore.

3. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

Art. 5.

Tutela della salute

1. I lavoratori notturni devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242:

a) ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti;

b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;

c) ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

Art. 6.

Trasferimento al lavoro diurno

1. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal citato comma non risulti applicabile.

Art. 7.

Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva

1. La contrattazione collettiva stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede a verificare periodicamente, e almeno annualmente, le disposizioni introdotte dai contratti collettivi nazionali ai sensi del comma 1.

Art. 8.

Rapporti sindacali

1. L'introduzione del lavoro notturno e' preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale; la consultazione e' effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 9.

Doveri di informazione

1. Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.

2. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonche' la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

Art. 10.

Comunicazione del lavoro notturno

1. Il datore di lavoro informa per iscritto la direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicit  annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 11.

Misure di protezione personale e collettiva

1. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.

2. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, 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 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

3. I contratti collettivi possono prevedere modalita' 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. 12.

Sanzioni

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;

b) con la sanzione amministrativa da L. 100.000 a L. 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

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

Dato a Roma, addi' 26 novembre 1999

CIAMPI

Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro**CIRCOLARE N.13/2000**

Roma, 14 marzo 2000

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LA-
VORO****Divisione V**

Prot. n. 5/25829/70/lav.not.

Oggetto: Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro notturno – Decreto legislativo n. 532 del 26/11/99.

Già con l'art. 17, 1° comma della legge comunitaria '98 si era adeguato l'ordinamento alla sentenza della Corte di giustizia 4.12.97 che aveva condannato l'Italia in ordine alla disparità di trattamento tra uomo e donna relativamente alla disciplina dell'orario di lavoro notturno di queste ultime.

Tuttavia, diversamente dalla direttiva comunitaria e dall'avviso comune Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 12/11/97 in materia di orario di lavoro, il decreto legislativo in esame non contiene la disciplina organica in materia di orario di lavoro, limitando il suo intervento al solo lavoro "notturno". In tal senso il Decreto Legislativo in esame ha dettato una disciplina transitoria del lavoro notturno "fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro" come recita appunto l'inciso di apertura del secondo comma dell'art. 17.

Viene introdotta, quindi, per la prima volta, nel nostro ordinamento la figura del "lavoratore notturno" e la nozione di "lavoro notturno" in precedenza non disciplinata sul piano legale. Ciò in quanto il lavoro notturno era regolato prevalentemente dai contratti collettivi, in correlazione anche con la previsione dell'art. 2108, 2° comma c.c. che stabiliva solo l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere una maggiorazione retributiva nel caso di lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici. Ne scaturisce che la tutela del lavoro e dei lavoratori notturni – che si incentra in particolare sulla salvaguardia psicofisica dei soggetti - quale risulta dal testo in esame, è sicuramente superiore a quella prevista dalla disciplina legale previgente.

E' da sottolineare come il decreto legislativo risulti coerente, nelle sue linee fondamentali, con i criteri direttivi della delega, con la citata direttiva comunitaria nonché, per larghi tratti, con il più volte richiamato accordo interconfederale del novembre '97.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto legislativo, come recita il comma 1 dell'art. 1, riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con la sola esclusione dei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività di mare nonché delle attività dei medici in formazione) che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, fatte salve le deroghe sopra richiamate che appaiono più limitate rispetto a quelle considerate dall'art. 17 della direttiva comunitaria.

I dirigenti e direttivi (nell'accezione di cui alla circolare n. 10/2000 punto 5) nonché il personale addetto ai servizi di collaborazione familiare ed i lavoratori addetti al culto sono esclusi dalla previsione contenuta nel 1° comma dell'art. 4 del decreto, relativa alla durata dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni.

E' altresì previsto che, relativamente agli appartenenti a taluni speciali settori individuati al comma 2 art. 1 (forze armate, polizia, vigili del fuoco ecc.) le norme del decreto si applichino tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e con le modalità individuate da appositi decreti ministeriali. Giova, inoltre, sottolineare che, tra le attività degli organi in materia di ordine e sicurezza pubblica di cui al citato comma 2 si ritiene rientri anche l'attività di vigilanza privata trattandosi, peraltro, di attività finalizzata al pubblico interesse.

• DEFINIZIONE DI LAVORO E DI LAVORATORE NOTTURNO

Il lavoro notturno va inteso - secondo l'espresso dettato legislativo (art. 2, co. 1, lett. a) - come attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Questo significa che, a prescindere dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dai contratti collettivi di categoria, il periodo da considerare come "notturno" non deve essere inferiore alle 7 ore consecutive all'interno delle quali deve essere ricompreso l'intervallo tra le 24 e le 5 del mattino.

Quindi il lavoro notturno è quello svolto, consecutivamente, tra:

- a. le ore 22 e le ore 5

- le ore 23 e le ore 6
- le ore 24 e le ore 7

L'art. 2, co. 1, lett. b) introduce la nozione di "lavoratore notturno" che va riferita all'orario giornaliero ovvero settimanale, mensile o annuo.

Con riferimento all'orario giornaliero è lavoratore notturno chiunque svolga, in via non occasionale, almeno 3 ore del suo tempo di lavoro. In questo caso occorre far riferimento alla definizione di lavoro notturno indicata dal contratto collettivo: infatti, se il contratto ha individuato come lavoro notturno il periodo tra le 23 e le 6, il lavoratore sarà considerato "notturno" a fronte di una prestazione che comprenda, ad esempio, almeno l'intervallo tra le 23 e le 2.

E' considerato, altresì, lavoratore notturno chiunque svolga, in via non eccezionale, almeno una "parte" del suo orario normale durante il periodo notturno. Questa "parte" dovrà essere definita dalla contrattazione collettiva. In mancanza di specifica disposizione del contratto collettivo, è considerato lavoratore notturno chiunque svolga, per almeno 80 giorni all'anno, lavoro notturno nell'ambito dei limiti temporali sopra specificati.

Giova sottolineare, in definitiva, che per poter essere considerato "lavoratore notturno", il prestatore di lavoro deve svolgere le proprie mansioni di notte in via normale; la prestazione quindi non deve avere carattere eccezionale.

1. LIMITAZIONI AL LAVORO NOTTURNO

Coerenti con i principi di delega sono le limitazioni al lavoro notturno disposte dall'art. 3 del decreto legislativo.

Sottolineato il principio della priorità della volontarietà nell'effettuazione del lavoro notturno, tenuto conto delle esigenze aziendali (in conformità al criterio stabilito dall'art. 17, 2° comma, lett. c) legge comunitaria 98) e ribaditi i limiti previsti dall'art. 5, commi 1 e 2 l. 903/77 come sostituito dall'art. 17, comma 1° legge 25/99, il decreto legislativo demanda alla contrattazione collettiva la determinazione di ulteriori limitazioni ovvero di ulteriori priorità.

• DURATA DELLA PRESTAZIONE

Mancando una specifica previsione nella norma di delega, l'art. 4 del decreto in esame relativo alla durata della prestazione, risulta coerente con l'art. 8 della direttiva comunitaria nonché con l'accordo interconfederale.

Alla contrattazione collettiva, anche aziendale, che preveda un orario di lavoro plurisettimanale, è riconosciuta la facoltà di individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare, come media, il limite massimo di 8 ore di lavoro che il decreto riferisce ad un periodo di riferimento di 24 ore.

In altri termini, le condizioni per superare (da parte dei lavoratori notturni, le 8 ore (nelle 24 ore) sono due:

- a. la previsione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un'articolazione oraria su base plurisettimanale;
- b. la previsione di un periodo di riferimento più ampio delle 24 ore.

In questa ipotesi derogatoria si ritiene debbano essere comprese anche le articolazioni in giorni fissi su base settimanale (ad es. i c.d. turni week-end).

Le condizioni di cui alle lettere a) e b) si devono intendere già realizzate dai contratti collettivi nazionali che prevedono orari plurisettimanali e che stabiliscono un orario settimanale da calcolarsi come media in un periodo più ampio.

Nel computo della media di cui al citato art. 4, co. 1 non si deve, peraltro, tener conto del periodo di riposo settimanale di 24 ore di cui agli artt. 1 e 3 della legge 370/1934 se questo cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al precitato comma 1 dell'art. 4.

Il conferimento all'autonomia negoziale del compito di disciplinare quegli aspetti dell'istituto che maggiormente incidono sull'organizzazione del lavoro si rinviene anche in ordine alla individuazione delle modalità di assegnazione del lavoratore notturno ad altre mansioni o ruoli diurni nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità accertata dal "medico competente" (così come individuato dall'art. 17 del Decreto legislativo 626/94) alla prestazione di lavoro notturno.

Anche la riduzione dell'orario di lavoro normale e la relativa maggiorazione retributiva saranno oggetto di determinazione negoziale (art.7, co. 1).

Si tratta di una indicazione di politica sindacale che, tuttavia, non comporta alcun cumulo fra la generica previsione dell'art.7, co.1 e quanto già riconosciuto dalla contrattazione collettiva in materia di riduzioni di orario e di maggiorazioni. Più in particolare, per quanto attiene allo specifico trattamento economico, l'indicazione della legge non si traduce in un onere aggiuntivo rispetto alle disposizioni della contrattazione collettiva che già stabiliscono maggiorazioni o trattamenti indennitari per i lavoratori notturni, anche se inseriti in turni avvicendati.

Al riguardo, si ritiene opportuno chiarire che la riduzione di orario e la maggiorazione retributiva potranno

essere stabilite dalla contrattazione collettiva solo nel caso di prestazioni di lavoro notturno come definito al punto 2).

In tema di rapporti sindacali è previsto, invece, prima dell'introduzione del lavoro notturno, l'obbligo di una preventiva consultazione con le parti sociali (art. 8).

Tale previsione è riferibile all'ipotesi in cui il lavoro notturno venga introdotto ex novo, ma non incide sulle situazioni già in atto alla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame.

Solo un'informativa, comunque, deve essere data ai lavoratori sui rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno e sui servizi per la prevenzione e la sicurezza (art.9). A differenza del precedente, si ritiene che questo sia un adempimento che occorrerà verificare se, con riferimento alle situazioni in atto, possa risultare o no già assolto dovendosi, in caso contrario, procedere ad un'adeguata informazione.

La stessa informativa deve essere resa alle rappresentanze sindacali unitarie o alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, relativamente all'obbligo di comunicazione, da parte del datore di lavoro, del lavoro notturno alla competente DPL - Sezione ispezione del lavoro - l'art. 10 del provvedimento riprende, su questo punto, sia l'art. 11 della direttiva comunitaria sia l'accordo interconfederale, anche se la norma di delega non prevede specificatamente nulla al riguardo.

1. SANZIONI

Sul piano delle sanzioni, l'art. 12 del decreto legislativo in esame, in coerenza con il nuovo assetto del sistema sanzionatorio risultante dal Decreto legislativo 758/94 – che limita le sanzioni di carattere penale alle sole violazioni delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro – contempla l'irrogazione della sanzione di cui all'art. 89, comma 2, lett. a) del decreto legislativo 626/94 (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da £ 3.000.000 a £ 8.000.000) per la violazione dell'art. 5 e cioè degli obblighi di sottoporre i lavoratori notturni alle prescritte visite mediche preventive periodiche ovvero ad accertamenti sanitari in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

E' punita, invece, con una sanzione amministrativa (da £ 100.000 a £ 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore) l'adibizione del lavoratore al lavoro notturno oltre i limiti temporali previsti dall'art. 4.

**IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO DELEGATO
(DOTT. RAFFAELE MORESE)**