

A TUTTE LE IMPRESE ASSOCIATE

**Oggetto:** Lavori usuranti - lavoro notturno. Comunicazione - Precisazioni del Ministero del lavoro.

**ACAP**

Associazione delle  
Società Concessionarie  
di Autostrade Private

**ANIASA**

Associazione Nazionale  
Industria dell'Autonoleggio  
e Servizi Automobilistici

**ANIP**

Associazione Nazionale Imprese  
di Pulizia e Servizi Integrati

**ARE**

Associazione delle Agenzie  
di Recapito Espressi

**ASSOAMBIENTE**

Associazione Imprese  
Servizi Ambientali

**ASSOPOSTE**

Associazione Nazionale  
Imprese Servizi Postali

**UNIFERR**

Unione Nazionale  
Imprese di Pulizia Ferroviaria  
e Servizi Integrati

**UNIPOST**

Unione Nazionale  
Imprese Portuali

**UNIRE**

Unione Nazionale  
Imprese Recupero

**CONFINDUSTRIA**

Si fa seguito alle circolari n.14/012 e n.15/012 rispettivamente del 22 e 28 marzo 2012 per informare che Il Ministero del lavoro - accogliendo alcune sollecitazioni di Confindustria – con l'allegata circolare fornisce alcuni chiarimenti relativi alle condizioni per la comunicazione dei lavori usuranti, con specifico riferimento allo svolgimento del lavoro notturno, a norma del D.Lgs n.67/2011

La circolare è stata emanata in prossimità della scadenza del termine per la comunicazione del lavoro notturno (31 maggio 2012).

A suo tempo, Confindustria aveva evidenziato alcune perplessità nell'interpretazione e conseguente applicazione delle disposizioni inerenti la comunicazione dello svolgimento di lavoro notturno (artt. 1, comma 1, lett. b) e 5 del D.Lgs n. 67/2011).

In particolare – data ormai per acquisita già nel mese di marzo la possibilità dell'inserimento massivo di dati – Confindustria si era soffermata sulle condizioni alle quali scatta l'obbligo di comunicazione: si trattava, in particolare, dello svolgimento "effettivo" delle ore di lavoro notturno e dello svolgimento per periodi inferiori alle 64 notti (art. 1, comma 1, lett. b) n. 1 del D.Lgs n. 67/2011) o all'intero anno (art. 1, comma 1, lett. b) n.2 del D.Lgs n. 67/2011).

Con la circolare odierna vengono accolte le perplessità e le proposte che a suo tempo Confindustria aveva rappresentato formalmente.

In primo luogo, la circolare precisa che la comunicazione del lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici si basa sulla verifica dell' "**effettivo svolgimento**" del lavoro stesso. La sottolineatura di questo criterio (ulteriormente richiamato in altri punti della circolare) evidenzia la precisa scelta del Ministero di escludere periodi non effettivamente lavorati.

In questo senso, la circolare precisa le condizioni a cui effettuare le comunicazioni del lavoro notturno, "*a prescindere dal relativo trattamento economico e contrattuale e a prescindere dallo scomputo dei periodi totalmente coperti da contribuzione figurativa*" (art. 1, comma 3, D.Lgs n. 67/2011).

Quindi, fermo restando che non dovranno essere presi in considerazione i periodi totalmente coperti da contribuzione figurativa, le restanti giornate utili per il computo sono solo quelle "*effettivamente*" lavorate.

In secondo luogo, il Ministero precisa che, nelle ipotesi di svolgimento di lavoro notturno a turni, vanno distinte due ipotesi:

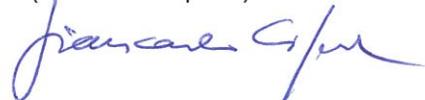
1. nel caso di lavoro notturno a turni (art. 1, comma 1, lettera b) n. 1 del D.Lgs n. 67/2011), se l'azienda ha occupato il lavoratore notturno per l'intero anno ed in via esclusiva, oggetto di comunicazione "deve" essere solamente il lavoro notturno prestato "effettivamente" per un numero minimo di 64 giornate. L'azienda, infatti, può garantire la conoscenza dello svolgimento del lavoro notturno sull'intero periodo di riferimento. In questo modo, non va comunicato lo svolgimento di lavoro notturno per un ammontare inferiore alle 64 giornate;
2. nel caso di lavoro notturno per almeno tre ore giornaliere nell'arco dell'intero anno (art. 1, comma 1, lettera b) n. 2 del D.Lgs n. 67/2011), nella comunicazione – oltre a doversi considerare solamente i periodi di lavoro "effettivamente svolto" – andranno esclusi i periodi di durata inferiore all'anno.

In entrambe le ipotesi sopra richiamate, se l'azienda non può garantire totalmente la conoscenza delle effettive giornate di lavoro notturno dell'anno (es. assunzione o cessazione del lavoratore in corso d'anno o rapporti di lavoro con part-time verticale) sembra necessario comunicare tutte le giornate di lavoro svolto, a prescindere dal raggiungimento del numero minimo di 64 giornate nell'anno di riferimento.

In queste ipotesi, infatti, il lavoratore potrebbe aver maturato i requisiti per l'accesso al beneficio previdenziale attraverso più rapporti di lavoro con diversi datori di lavoro nel corso dell'anno.

Distinti saluti.

Responsabile Area Lavoro e Sicurezza  
(Giancarlo Cipullo)



All.

CI/mf