

Per un barista che lavora 67 sere all'anno dalle ore 22 alle ore 03, si devono fare delle comunicazioni alla DTL o ai Sindacati ?

Si definisce "notturno" il lavoratore che svolge durante il periodo notturno (periodo di 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo fra mezzanotte e le cinque) alternativamente:

- 3 ore del suo orario giornaliero normale
- Almeno una parte del suo orario di lavoro secondo quanto previsto dai contratti collettivi
- Per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 gg. lavorativi all'anno

Conseguentemente, per verificare la qualificazione del barista in questione come lavoratore notturno (con tutto quello che da ciò ne discende anche sotto il profilo prevenzionistico) si farà riferimento alla suddetta casistica.

Relativamente agli obblighi comunicativi si fa presente che l'art. 12, del D.Lgs. n. 66/2003 prevede che "L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalita' 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 aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di

sette giorni.” Al riguardo si sottolinea come lo svolgimento di lavoro notturno in via occasionale non comporta la preventiva consultazione sindacale, considerato che la definizione di lavoratore notturno richiede un impiego normale nel periodo notturno.

Si rappresenta, infine, che la comunicazione annuale alla DTL dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o in turni regolari è stata abolita dal 25 giugno 2008 per effetto dell'art. 41, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

A cura di : Roberto Camera