PRESENTAZIONE

Comprendere e affrontare i rischi per la salute e sicurezza a cui sono esposte le lavoratrici turniste è una necessità perlopiù sottovalutata, nonostante il lavoro a turni sia diffuso in svariati settori e coinvolga sempre più donne.
L'esperienza condotta conferma che, anche in ambiti diversi dal settore ospedaliero, più frequentemente indagato, le lavoratrici turniste soffrono per disagi e disturbi, rischi e possibili danni, spesso ignorati da chi organizza il lavoro.
In tutte le realtà lavorative, i rischi cui sono esposti i lavoratori (donne e uomini) dovrebbero essere più adeguatamente e sistematicamente valutati per attuare più coerenti azioni preventive e correttive.
Sul versante sanitario è da assumere e verificare un significativo aumento della probabilità di contrarre tumori al seno, evidenziato da recenti indagini epidemiologiche statunitensi, danesi e norvegesi, tra le lavoratrici più coinvolte dai turni di notte.
Pochissime, almeno alla luce della nostra esperienza, sono invece le valutazioni dei rischi che, nel nostro Paese, considerano i rischi del lavoro a turni, compreso quello notturno. E nessuna, per quanto ci consta, che assuma appieno la specificità di genere.
Non si tratta, infatti, come si comprenderà meglio nei capitoli che seguono, di limitarsi ad applicare la normativa che esclude dal lavoro notturno le donne in gravidanza.
Ci é sembrato allora significativo indirizzare quest'opuscolo a tutti gli attori del sistema di prevenzione, interno ed esterno alle aziende, pur considerando i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza come suoi più diretti destinatari.
L'auspicio è che Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls), assieme a Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione (Rspp), a Medici Competenti (Mc), e a coloro che nelle diverse Istituzioni operano nel campo della prevenzione, possano trovarvi informazioni e alcuni supporti utili ma anche stimoli per sviluppare percorsi di lavoro e ricerca e assumere decisioni che incrementino la prevenzione, la valutazione e la rimozione e/o riduzione di questi rischi, con un'appropriata attenzione alla differenza di genere.
Si ottempererebbe così meglio al dettato dell'art. 4 del Dlgs 626/94 *"il datore di lavoro, in relawione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (...)"*, attuando la successiva normativa europea concernente la salute e la sicurezza dell'orario di lavoro. Seppur impropriamente e insufficientemente trasposta col Dlgs 66/2003, essa prevede una specifica tutela dai rischi del "lavoro notturno" e del "lavoro a turni" in generale.
I Coordinamenti Donne e le realtà sociali e istituzionali che supportano le lavoratrici sono soggetti normalmente attenti e attivi sulla problematica, anche a loro vorremmo quindi poter offrire alcune conoscenze utili sulla prevenzione e la valutazione, il superamento e/o la riduzione dei rischi che può comportare il lavoro a turni e una sua scorretta organizzazione.
Infine ma non da ultimo, confidiamo che il nostro contributo possa suscitare il concreto interesse degli attori sociali "verticali", sindacalisti e imprenditori, deputati, nei loro diversi ruoli, ad assumere decisioni cruciali in materia d'organizzazione del lavoro e salute. Spesso contrattazione e valutazione dei rischi divergono e non dovrebbe essere così.

La globalizzazione non riconosce il giorno e la notte

In questi ultimi anni molti stati europei hanno proceduto a una rimodulazione dell'orario di lavoro intensificando i ritmi e la flessibilità. Variazioni dei ritmi di lavoro, durata dell'orario, organizzazione del lavoro in cicli, talvolta irregolari, modificano e, a volte, scompaginano le normali condizioni di vita delle persone.

Il lavoro a turni nell'attuale modello produttivo sta progressivamente tornando a essere una delle soluzioni organizzative aziendali, non più solo nelle imprese di produzione o di servizio, ma anche nell'ambito delle comunicazioni e degli scambi commerciali, per rispondere alle esigenze di un mercato globalizzato che non ha più giorni nè notti.

La dilatazione della flessibilità e l'erosione dei principi di tutela della salute oggi consentono l'accesso massiccio di lavoratrici e lavoratori al lavoro per turni, senza che questo li inquadri come esposti a un rischio specifico. In particolare è sottovalutata l'esposizione a maggiori rischi della popolazione femminile, e l'ingresso delle donne nel lavoro comportante turni particolarmente gravosi, cui erano tradizionalmente escluse (eccetto alcuni comparti particolari come la Sanità).

La nuova definizione normativa del lavoro a turni, così come recepita in Italia dal Dlgs 66/03, fornisce solo alcune coordinate temporali generali che caratterizzano l'organizzazione del tempo di lavoro:

- "lavoro a turni" qualsiasi metodo d'organizzazione del lavoro anche a squadre, in base al quale i lavoratori siano poi occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato 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.
- "lavoratore a turni" qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- "periodo notturno": periodo di almeno 7 ore consecutive che comprenda l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino;
- "lavoratore notturno": qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale, o che svolga 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 l'anno. Questo limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Il tempo medio di lavoro varia tra uno Stato e l'altro nel contesto europeo. In molte nazioni le 40 ore settimanali sono la norma, altri Stati sono giunti alle 36–39 ore settimanali. Altri mostrano differenze ancor più marcate*. I dati medi in realtà nascondono una forte disparità d'orario, attribuibile a differenze tra settori produttivi, categorie socio-professionali, alla presenza più o meno elevata di contratti part-time.
Lo straordinario non è considerato, ed è una variabile che può ulteriormente accentuare la divaricazione.
L'Italia, considerando il totale degli occupati, si colloca poco sopra la media europea qui riportata, soprattutto per il contributo del lavoro femminile che è mediamente di 2 ore più elevato.

Tab 1 - Media delle ore lavorate negli Stati europei (ore settimanali)

STATI	TOTALE OCCUPATI	UOMINI	DONNE	OCCUPATI A TEMPO PIENO	TEMPO PIENO UOMINI	TEMPO PIENO DONNE
Belgio	35.35	38.50	30.77	38.51	39.50	36.28
Danimarca	35.33	37.44	32.90	38.53	39.10	37.62
Germania	36.30	39.42	32.26	39.63	40.16	37.62
Grecia	38.68	40.21	36.27	38.77	40.28	36.46
Spagna	38.47	40.2	33.51	40.65	41.52	38.72
Francia	36.45	38.86	32.80	38.88	39.59	37.69
Irlanda	37.56	41.45	32.88	40.71	42.41	37.99
Italia	37.66	39.95	34.27	39.36	40.58	37.06
Lussemburgo	37.87	41.20	32.31	40.26	41.18	37.90
Olanda	32.50	37.16	25.94	39.24	40.07	36.57
Austria	37.69	40.67	33.92	40.46	41.20	39.14
Portogallo	39.59	41.40	37.62	40.68	41.92	39.14
Finlandia	39.13	40.60	37.62	40.74	41.34	40.05
Svezia	37.47	39.56	35.33	40.48	40.95	39.81
Gran Bretagna	36.63	42.42	30.20	41.51	43.08	38.66
Totale	**36.74**	**39.99**	**32.53**	**39.91**	**40.84**	**38.19**

(dalla ricerca di Pierre Boisard e Al. "Time and Work: duration of work" anno 2002. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition)

(*) A maggio 2004, con l'ingresso di nuovi Stati, l'orario settimanale medio europeo è divenuto di 44,4 ore (rispetto al 38,2 della precedente Europa a 15).
Fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, comunicato stampa 15-9-2004

E' utile evidenziare come, in alcuni Paesi, la frequenza con cui le lavoratrici e i lavoratori usufruiscono di contratti part-time sia più elevata, influendo quindi sul calcolo della media settimanale. Il part-time, in particolare, incide in modo differente nell'area Mediterranea rispetto all'Europa del Nord come si rileva dalla tabella 2.

Tab. 2 - Frequenza percentuale di rapporti di lavoro part-time in diversi Stati Europei

STATI	FREQUENZA DEL PART-TIME
Italia	10.5%
Portogallo	9%
Grecia	3.5%
Olanda	34%
Svezia	33%
Gran Bretagna	22%

(dalla ricerca di Pierre Boisard e Al. "Time and Work: duration of work" anno 2002 European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition)

Le notti mediamente lavorate in un mese sono inoltre in incremento, e complessivamente riguardano un numero sempre maggiore di persone occupate su turni notturni tra 1 e 9 notti al mese.

Tab. 3 - Distribuzione percentuale di occupati con lavoro notturno sul numero di notti lavorate

NOTTI LAVORATE IN UN MESE	1995	2000
Nessuna	82.7%	81.6%
tra 1 e 4	5.1%	6.6%
tra 5 e 9	6.1%	6.4%
tra 10 e 14	2.8%	2.5%
più di 15	3.3%	2.7%

(dalla ricerca di Pierre Boisard e Al. "Time and Work: duration of work" anno 2002 European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition)

Orario di lavoro e lavoro a turni in Italia

Le esigenze produttive nell'industria e nei servizi hanno condotto allo sviluppo di tempi di lavoro distribuiti su turni con un'articolazione oraria differente da quella che è considerato il normale orario di lavoro contrattuale, diffusamente inteso come:

- 5 giornate lavorative e due giornate di riposo
- orario giornaliero di 7-8 ore
- ambito orario compreso tra le 7-9 del mattino e le 16-18 del pomeriggio.
- interruzione per il pranzo tra 30 e 90 minuti

Concretamente, essendo il lavoro a turni una forma di flessibilità funzionale, che consente alle imprese di adeguare le condizioni d'impiego modificando i regimi orari, sono possibili modalità estremamente diverse d'organizzazione del turno, prevalentemente progettate in funzione delle esigenze aziendali.
Le tipologie di turno sono progettate su alcune variabili principali:
- la durata del turno, che può variare dalle 6 alle 8 ore con situazioni che raggiungono le 12 ore;
- i riposi settimanali festivi: il turno continuo comprende il fine settimana, il turno discontinuo esclude i riposi settimanali festivi;
- il numero di turni nella giornata, che può variare da 2 turni diurni a 4 turni sulle 24 ore;
- il senso di rotazione della sequenza dei turni, che può essere orario (mattina, pomeriggio, notte) o antiorario (pomeriggio, mattina, notte);
- la frequenza della rotazione: la rotazione è rapida quando ogni 1-3 giorni si riprende un nuovo ciclo (1-2-3 riposo; 1-2-3), media se ogni 4-7 giorni (1-1-2-2-3-3 riposo 1-1-2-2-3-3) lenta oltre i 7 giorni (1-1-1-1-1-1-1-1 riposo 2-2-2 ...)
- la regolarità del ciclo, in altre parole il susseguirsi di cicli di turni uguali (1-2-3 riposo; 1-2-3) o la continua variazione della sequenza (1-3-2 riposo; 2-1- riposo-3);
- gli orari per ogni turno (es. 6-14; 14- 22; 22-6).

La più consueta modalità di turnazione è su due turni diurni di 8 ore (mattina–pomeriggio) o sui tre turni di 8 ore (3x8: mattino, pomeriggio, notte), con rotazione ogni 2-3 giorni.

In alcuni settori vengono impiegati turni di 6 ore (6x6: mattino, pomeriggio, sera, notte).
In altri ancora la pianificazione de turni è così irregolare che non sono identificabili sequenze di cicli nello stesso mese.

Di seguito sono riportati alcuni dati che evidenziano la dimensione della popolazione lavorativa coinvolta nel lavoro a turni e notturno.

Tab. 4 - Distribuzione del lavoro a turni e notturno in Italia, per grandi aree

ZONA	Imprese con lavoro a turni	Addetti al lavoro a turni	Imprese 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%

(fonte Istat, Rapporto annuale 1997)

Il lavoro notturno in Italia, secondo un'analisi dell'Isfol, 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.

Tab. 5 - Distribuzione percentuale degli occupati per classi di lavoro notturno

NOTTI LAVORATE IN UN MESE	Frequenza
nessuna	84.6%
1 – 3 notti	5.4%
4 – 8 notti	6.3%
oltre 8 notti	3.7%

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

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 che 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.

Tab. 6 – Frequenza del lavoro notturno per i settori più rappresentativi

SETTORE O ATTIVITÀ	Frequenza lavoro notturno
Manifatturiero (metalmeccanico, agroalimentare, panificazione, ecc.)	23.5%
Raccolta e smaltimento di rifiuti – addetti alle pulizie	15.7%
Trasporti e viabilità (autotrasportatori, ferrovieri, addetti trasporto aereo, ecc.)	13.7%
Sicurezza (Forze dell'ordine, Vigili del Fuoco, ecc.)	11.8%
Sanità e assistenza (medici, infermieri, farmacisti, ecc.)	11%
Informazione e telecomunicazioni (tipografi, call center, telecomunicazioni, ecc.)	9.8 %
Locali pubblici e di ristorazione (camerieri baristi, autogrill, portieri, ecc.)	9%

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

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

GENITORI di bambini da 0 a 2 anni	IMPEGNO DOMESTICO
Madri	54%
Padri	21,4%

Tab. 7 – Frequenza percentuale con cui madri e padri si dedicano a particolari attività di cura della famiglia distribuita secondo la loro situazione lavorativa

Chi segue nei compiti a casa i figli tra i 6 e 13 anni? (%)			
Padre	Madre	Madre che lavora	Madre casalinga
13,1	40,1	42,0	38,7

Chi va dagli insegnanti dei figli? (%)		
Solo padre	Solo madre	sia padre che madre
14,3	65,6	14,6

Chi gioca con i figli (dai 3 ai 5 anni) tutti i giorni? (%)			
Padre	Madre	Madre che lavora	Madre casalinga
38,9	72,6	68,9	74,6

Chi gioca con i figli (dai 6 ai 10 anni) tutti i giorni? (%)			
Padre	Madre	Madre che lavora	Madre casalinga
24,4	44,3	39,2	48,8

Chi gioca con i figli (dagli 11 ai 13 anni) tutti i giorni? (%)			
Padre	Madre	Madre che lavora	Madre casalinga
9,9	19,3	14,1	23,6

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

Lavoro a turni, lavoro notturno e benessere

Gli effetti sulla salute del lavoro per turni e notturno sono stati descritti da alcuni studi riportati in letteratura, con risultati non sempre univoci: alcuni effetti non sono ancora sufficientemente accertati, altri trovano invece conferma. E' comunque facilmente intuibile che un'alterazione dei normali ritmi di sonno e di veglia o la continua alternanza dell'impegno lavorativo interferiscano sui meccanismi che regolano i ritmi fisiologici del nostro organismo. L'attitudine normale dell'essere umano infatti è quella di svolgere le proprie attività durante il giorno e riposare la notte. Non si tratta di un'abitudine sociale ma di un'alternanza durante le 24 ore di alcune funzioni biologiche, (ritmi circadiani), come la pressione arteriosa, la concentrazione di alcuni ormoni, la temperatura corporea, livelli che essendo in genere più elevati durante il giorno, creano la condizione per realizzare le migliori prestazioni di giorno. La regolazione di questi fattori è legata al naturale ritmo luce-buio.

Il lavoro per turni, stabilmente o ciclicamente notturni, costringe il lavoratore a sovvertire periodicamente questo ritmo fisiologico, e a istaurare dei meccanismi d'adattamento, sottoponendolo a un continuo stress fisico e psichico con possibili ripercussioni sulla sua salute.

La possibilità d'adattamento spesso è condizionata anche da fattori sociali, familiari, da aspetti motivazionali: le donne lavoratrici hanno generalmente una condizione più difficoltosa nel riorganizzare i ritmi extralavorativi in modo da introdurre momenti di recupero efficaci, dovendo dedicare questi momenti compensativi alle attività domestiche e di cura della famiglia.

Anche per questo si rilevano frequentemente delle differenze di genere nei disturbi sulla salute in rapporto al lavoro per turni. Alla necessità di un adattamento e recupero psicofisico (compensazione) si somma infatti la necessità di controllare e riorganizzare l'interferenza tra il lavoro per turni e le relazioni sociali e familiari (conciliazione), abitualmente scandite da tempi quotidiani differenti. La difficoltà di conciliazione è un altro elemento d'affaticamento e di disagio psicosociale, poiché può generare isolamento, senso d'inadeguatezza rispetto alle responsabilità familiari, frustrazione e insoddisfazione per la difficile realizzazione di progetti personali culturali, ricreativi, sportivi, ecc. La possibilità di conciliazione e di compensazione si è confermata più difficoltosa tra le lavoratrici rispetto i colleghi uomini (rassegna del Niosh, 2004).

I disturbi e gli effetti sulla salute riportati di seguito possono quindi avere una doppia causa: un'alterazione dell'equilibrio biologico, e un'alterazione dell'equilibrio psicosociale, alterazioni che separatamente o congiuntamente possono determinare effetti sulla salute in gran parte sovrapponibili.

Da ultimo è importante non trascurare alcuni rischi lavorativi che possono essere ampliati in caso di lavoro notturno e le interferenze tra rischi, tuttora poco esplorate. In primo luogo l'esposizione a sostanze chimiche nocive per la salute, data la minor efficienza del metabolismo e quindi dei processi di detossificazione nel periodo notturno, può essere più rilevante rispetto alle analoghe condizioni d'esposizione nel periodo diurno.

In secondo luogo i problemi legati alla sicurezza, dai semplici errori agli infortuni e agli incidenti, possono essere più complessi in relazione alla fisiologica riduzione dell'attenzione e della vigilanza nel periodo notturno, nel quale spesso i livelli organizzativi per la gestione delle emergenze sono meno efficienti (anche se la normativa sull'orario di lavoro stabilisce, invece, che debba essere garantito "un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno").

La letteratura scientifica, come riportato di seguito, descrive prevalentemente quegli effetti sulla salute che si manifestano con alterazioni biologiche.

MALESSERE TRANSITORIO

L'effetto più precoce e comune, per chi lavora di notte, è il cosiddetto effetto "Jet-lag", il malessere che si avverte quando con il volo aereo si cambiano i fusi orari, che si manifesta con malessere, sonnolenza, disturbi digestivi, diminuiti livelli d'attenzione e concentrazione.

DISTURBI DEL SONNO

La frequente alternanza d'alcuni tipi di turni, determina l'impossibilità di un completo recupero dei periodi di sonno, sia in termini quantitativi (periodi troppo brevi soprattutto nel recupero diurno o quando si inizia presto il turno del mattino), sia qualitativi (sonno disturbato di giorno, interrotto e poco efficace).
Con il protrarsi del debito di sonno si possono manifestare disturbi cronici del sonno, come insonnia, affaticamento cronico e disturbi neuro-psichici come ansia, nervosismo e depressione. Alcuni studi hanno rilevato una più frequente comparsa di questi disturbi tra le donne che svolgono turni notturni, dato il sovrapporsi dell'impegno lavorativo a quello di cura in famiglia.

DISTURBI E MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE

L'alternanza dei turni comporta inoltre un'irregolarità nell'assunzione dei pasti, spesso consumati in orari inconsueti, in modo affrettato, sbilanciati dal punto di vista nutrizionale. L'irregolarità alimentare determina spesso disturbi dell'appetito, della digestione, con bruciore e gonfiore addominale, della regolarità dell'alvo (stitichezza, diarrea). Con il protrarsi del lavoro a turni, come confermano numerosi studi epidemiologici, possono svilupparsi vere e proprie malattie gastrointestinali come la gastrite, l'ulcera peptica, la colite.

MALATTIE CARDIOVASCOLARI

Il lavoro a turni che comprende il notturno, secondo numerosi studi epidemiologici, è associato a un aumentata frequenza di malattie cardiovascolari, in particolare malattie ischemiche, alterazioni del ritmo cardiaco e ipertensione arteriosa.
Il lavoro con turni di questo tipo, infatti, si comporta come un fattore stressogeno, che induce in pratica l'incremento d'alcuni ormoni (catecolamine) che normalmente aumentano nelle situazioni d'eccitazione, allarme, paura, che in altre parole ci predispongono a reagire rapidamente. Questo meccanismo di difesa, ben tollerato quando è saltuario, comporta nel caso del lavoro stabile su turni notturni una condizione di stress prolungato che con gli anni può comportare danni cardiovascolari.
Spesso aumentano con i turni altri fattori di rischio concausali come l'abitudine al fumo, un'alimentazione scorretta, il consumo eccessivo di caffè, alcolici, farmaci, che possono contribuire all'insorgenza di malattie cardiovascolari.

EFFETTI SULLA FERTILITÀ

Alcuni autori hanno segnalato un'associazione tra il lavoro a turni notturni e problemi di fertilità nelle lavoratrici, con una maggiore frequenza della abortività spontanea e di parto prematuro. Altri studi hanno rilevato una maggiore frequenza d'irregolarità mestruali e di dismenorrea (mestruazioni dolorose).

EFFETTI CANCEROGENI

Recentemente è stata infine segnalata da alcuni autori un'associazione tra lavoro notturno e comparsa di tumori della mammella. Si tratta di una serie d'osservazioni epidemiologiche che suggerirebbero un'ipotesi causale legata agli equilibri ormonali. Il lavoro su turni notturni, infatti, altererebbe il ciclo di produzione d'alcuni ormoni (melatonina, gonadotropine vale a dire ormoni sessuali) che potrebbe essere in relazione con un'aumentata comparsa di tumori mammari nelle lavoratrici turniste.
Questo nuovo e importante rischio per la salute, merita necessariamente un'alta attenzione sia in termini d'azioni preventive che d'ulteriori indagini epidemiologiche.

Valutazione dei rischi e misure di prevenzione

Le conoscenze sul rapporto tra lavoro per turni ed effetti per la salute portano a una prima considerazione: il lavoro per turni costituisce in sé un rischio professionale che può essere più o meno elevato in relazione alle tipologie di turno ma che esiste sempre, e come tale va analizzato, valutato, sottoposto a misure di contenimento e controllo.
L'introduzione del lavoro per turni non può pertanto prescindere, come indicato nei principi generali di tutela di cui all'art. 3 del Dlgs 626/94, dalla valutazione dell'effettiva necessità di questa soluzione organizzativa e dal coinvolgimento del minor numero possibile di lavoratori esposti. I principi contenuti nell'art. 3 sono posti seguendo una precisa scala gerarchica che non va persa di vista.

Tra i soggetti più esposti in quanto gruppo risultano, per le ragioni psicofisiche e sociali già indicate, le donne, alle quali vanno assicurati, in ottemperanza anche all'art. 4 del Dlgs 626/94, analisi, valutazione dei rischi e interventi di prevenzione e protezione, corrispondenti alla differenza di rischio esistente.
Analisi e misure per garantire realmente il pari diritto alla salute, dovranno quindi considerare tutte le conoscenze e gli studi epidemiologici già prodotti e indurne di ulteriori per colmare le mancanze attuali (utilizzando nel frattempo il criterio della prudenza d'esposizione).
Il divieto d'esposizione a turno notturno nel periodo della maternità è un tipo di misura prudenziale obbligatoria, ma non l'unica da considerarsi.
Età avanzata, elevato numero d'anni di lavoro già svolto a turni, particolari problemi familiari o di trasporto dovrebbero portare all'esclusione dal lavoro notturno.

La progettazione dei turni deve essere studiata tenendo conto di tutte le possibili soluzioni ergonomiche.
Sono da tempo stati analizzati alcuni criteri generali di progettazione ergonomica dei turni, che andrebbero rapportati alle particolari situazioni di lavoro:

- La durata del turno dovrebbe essere compresa tra le 6 e le 8 ore. Più è elevato l'impegno lavorativo più deve essere breve il turno.
- Più è rapida la rotazione (ciclo continuo es. mattino, pomeriggio, notte) più rapidamente si riesce a compensare con il riposo. Se il medesimo turno è protratto per parecchi giorni, vengono alterati i ritmi biologici e si ha un debito di sonno e affaticamento più lento da recuperare.
- Il senso della turnazione più fisiologico è quello orario (mattina, pomeriggio, notte) rispetto a quello antiorario (notte, pomeriggio, mattina).
- Più turni notturni consecutivi rendono difficoltoso un completo recupero di sonno: sono preferibili turni notturni con rotazione rapida seguiti dal giorno di riposo.
- I cicli di turno dovrebbero avere lunghezza tale da assicurare il maggior numero di fine-settimana liberi.

Un'altra criticità da analizzare è la possibilità che, essendo nota una diversa efficienza del metabolismo nelle varie ore della giornata, ci sia maggiore vulnerabilità notturna in caso d'esposizioni lavorative a sostanze tossiche.
Questo problema merita sicuramente nuove indagini, ma in attesa di conferme, è opportuno predisporre misure di prevenzione (protezioni collettive e individuali, sistemi d'allarme e soccorso) e di controllo (sorveglianza sanitaria mirata) più cautelative. Analogamente sembrano essere ridotte altre difese, come la resistenza allo sforzo fisico e alle condizioni ambientali avverse (microclima, rumore, vibrazioni, ecc.).
Va quindi posta estrema attenzione a un'adeguata valutazione del lavoro notturno e a turni anche sulla quantità e intensità di lavoro.
Il rischio espositivo è, infatti, duplice: un orario di lavoro troppo lungo, con poche pause, con ritmi intensi, su turni inadeguati o che si svolge durante la notte può amplificare gli effetti sulla salute che mediamente si potrebbero attendere in condizioni d'orario standard, come ha evidenziato una recente rassegna del Niosh (istituto nazionale

americano per la sicurezza e la salute occupazionale). Le stesse condizioni d'orario possono creare un aumento di rischi e danni in presenza, a esempio, d'esposizione a sostanze chimiche (da valutarsi ai sensi del Dlgs 25/2002 in rapporto alle caratteristiche dell'orario di lavoro o nel caso di lavori che comportino affaticamento fisico.
A tal riguardo è bene tenere in considerazione che spesso sulle lavoratrici grava non solo il carico di lavoro strettamente professionale ma un più pesante carico cumulativo costituto dall'occupazione lavorativa sommata all'attività di cura della casa e della famiglia, dato riportato in più studi epidemiologici. (rassegna del Niosh).

Un ulteriore aspetto critico è il minor grado di sicurezza complessiva nel lavoro per turni notturni, nei quali sono occupati contemporaneamente un minor numero d'operatori, che lavorano spesso da soli, con necessità di svolgere senza assistenza eventuali compiti pericolosi.
In caso d'infortunio notturno la gestione dell'emergenza è generalmente più precaria di quanto non lo sia abitualmente. Si rammenta l'indicazione normativa che devono essere assicurati nei turni notturni livelli di sicurezza analoghi a quelli presenti nel periodo diurno.

Emerge a conclusione la necessità di adeguare il piano di sorveglianza sanitaria preventiva e periodica alle specifiche condizioni di rischio del lavoro per turni e notturno, unitamente a quelle dei soggetti e gruppi di soggetti più esposti, in conformità a una valutazione dei rischi che indaghi la diversa nocività che i vari rischi professionali possono avere nelle particolari condizioni d'esposizione data, la notturna rispetto alla diurna a esempio, oltre che le donne rispetto agli uomini, i giovani rispetto agli anziani, i sani rispetto ai non sani, ecc.
Quest'analisi complessiva consente di non sovra o sottostimare le reali condizioni d'esposizione.
Se in genere si può stimare che l'attività per turni comporti, oltre ai rischi intrinseci di una data mansione, anche lo stress da adattamento alla desincronizzazione dei ritmi biologici e sociali, occorre considerare anche che per alcune attività il carico di lavoro o le situazioni affaticanti sono molto più contenute nell'attività notturna.
Questo porta a non escludere a priori, per esempio, neppure lavoratrici o lavoratori che presentino alcune patologie, se sono però poste in correlazione con un'approfondita conoscenza delle condizioni più complessive.

Un altro aspetto che va tenuto in considerazione è, infatti, la tolleranza individuale al lavoro a turni, un complesso equilibrio tra la capacità biologica d'adattamento alle variazioni dei ritmi circadiani e la possibilità di riorganizzazione dei tempi sociali, familiari, personali.
Merita di essere ricordato che spesso interferiscono sull'adattamento e la tolleranza al lavoro per turni anche gli aspetti motivazionali, che possono controbilanciare i disagi del lavoro per turni, e che quindi vanno tenuti nel giusto grado di considerazione nella valutazione dell'idoneità. L'insieme di queste condizioni individuali può emergere meglio se s'introduce il principio dell'adesione volontaria al lavoro per turni.

Disturbi o patologie che possono costituire motivo d'inidoneità per il lavoro per turni e notturno, come le malattie cardiovascolari e gastroenteriche severe, importanti disturbi del sonno e malattie neuro psichiche, diabete insulino-dipendente e insufficienza renale cronica, ecc. devono essere oggetto d'attenta valutazione nell'ambito dell'accertamento preventivo d'idoneità.
L'accertamento periodico, in caso d'idoneità, ha la funzione di controllare il mantenimento dell'equilibrio biologico e neuro psichico.

Un'ultima considerazione riguarda l'analisi della relazione annuale dei dati di salute, la relazione anonima e collettiva che redige annualmente il medico competente. Occorre tener presente, come suggerito da alcuni autori, l'"effetto lavoratore sano". In altri termini le persone che lavorano sono mediamente più sane di chi non lavora, perché le persone con una condizione di salute precaria abbandonano più spesso il lavoro.
Analogamente si è rilevata l'evidenza che i lavoratori a turni che comprendono il notturno sono mediamente più sani dei lavoratori occupati sul solo diurno. Per contro, gli ex lavoratori a turni sono generalmente in condizioni di salute meno buone degli altri due gruppi perché tra di loro c'è chi ha abbandonato il lavoro a turni a causa di una malattia o comunque per effetti negativi sul loro organismo del lavoro a turni.
Questo processo di selezione spontanea deve essere tenuto in considerazione, o s'incorre nel rischio di una sottostima sistematica degli effetti del lavoro a turni.

L'attuale normativa sugli orari di lavoro

L'analisi dell'attuale normativa è un passo irrinunciabile perché vi è un intreccio importante tra la normativa che disciplina l'orario di lavoro e la possibilità d'applicazione delle misure di prevenzione e controllo del rischio.
Per ottant'anni nel nostro Paese l'ordinamento dei diversi aspetti concernenti i tempi di lavoro si è basato, essenzialmente, sul regio decreto legislativo n. 692 del 1923.
La contrattazione ha supplito alle mancanze d'aggiornamento dovute alle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro.
Nel 1993 viene emanata **la prima direttiva europea in materia (n. 104),** risultato di un difficile compromesso tra situazioni di partenza più o meno avanzate presenti nei vari Paesi europei.
Alla luce dei limiti riscontrati, in quest'ultimo periodo il Parlamento europeo e il sindacato europeo hanno prodotto proposte e lanciato appelli per ottenere dalla Commissione europea modifiche migliorative.
La caratteristica fondamentale di questa direttiva e della sua successiva integrazione, promulgata nel 2000 (n. 34)*, è il perseguimento dell'obiettivo di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Alcuni contenuti di particolare impatto:
- durata massima dell'orario di lavoro settimanale, pari a 48 ore, come media su periodi plurisettimanali, comprensiva di straordinario, riposo minimo giornaliero, pari ad almeno 11 ore;
- ritmi di lavoro e pause, per limitare la gravosità del lavoro (con particolare attenzione alla monotonia e ripetitività), e per consentire il recupero psicofisico;
- lavoro notturno, assoggettato a una serie di disposizioni vincolanti, in quanto particolarmente a rischio (limite tassativo di 8 ore ogni 24 per i lavori con rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, obbligo di sorveglianza sanitaria, ritorno al lavoro diurno in caso di non idoneità);
- turni di lavoro, cui, come per il lavoro notturno, vanno garantite ai lavoratori misure di salute e sicurezza "adattate alla natura del lavoro";
- ferie annuali, di almeno 4 settimane e con godimento effettivo.

La direttiva si applica a tutti i lavoratori previsti dalla direttiva quadro in materia di salute e sicurezza (89/391), in Italia trasposta col titolo I del Dlgs 626/94. Sono consentite d'altro lato ampie possibilità di deroghe ed eccezioni a condizione che ai lavoratori coinvolti siano concessi equivalenti periodi di riposo compensativo, sostituiti, nei casi in cui ciò non sia possibile, da una protezione adeguata, ribadendo inoltre il concetto che devono essere rispettati i principi generali della protezione, della sicurezza e della salute dei lavoratori.

In Italia nel 1997, entra in vigore **la legge n. 196** (nota come Legge Treu) che, tra l'altro, fissa l'orario di lavoro settimanale di norma in 40 ore, consentendo alla contrattazione collettiva nazionale di stabilire una durata minima inferiore alle 40 ore, e di riferire l'orario normale alla durata media della prestazione lavorativa in un periodo in ogni modo non superiore l'anno.

La legge 25, del 1999 e il successivo decreto applicativo (Dlgs 532/99) accolgono poi la normativa europea sull'orario limitatamente agli aspetti riguardanti il lavoro notturno, assumendo il concetto che ne sta alla base, ovvero che il lavoro notturno è in sé fonte di rischi e possibili danni psicofisici.

Con **il decreto legislativo n. 66** (allegato III) nell'aprile 2003, l'Italia dà attuazione in via generale alle direttive europee menzionate (è ancora da recepire la direttiva n. 15 del 2002 che riguarda i lavoratori che eseguono "operazioni mobili d'autotrasporto"), abrogando tutte le disposizioni legislative e regolamentari precedenti, salvo quelle espressamente richiamate e quelle di carattere sanzionatorio.

Il Dlgs 66/2003 mostra pesanti limiti:
- ignora completamente la normativa sulla prevenzione, che avrebbe dovuto essere invece posta a suo fondamento in ottemperanza alle direttive europee;

(*) I contenuti di entrambe sono stati codificati nella direttiva europea 2003/88 Ce del 4/11/2003 (allegato IV)

- rende indeterminata la durata massima giornaliera e settimanale del lavoro, facendo prevalere, di fatto, il concetto d'orario di lavoro medio, calcolato su periodi molto lunghi, il che, senza un adeguato intervento per opera della contrattazione collettiva, espone i lavoratori a rischi d'orari pericolosi e disumani;
- genera possibili regressi di tutele preesistenti, specie in materia di straordinario (limitazione, controllo, trattamento economico);
- concede pause di soli 10 minuti dopo sei ore di lavoro continuo "ai fini del recupero delle energie psicofisiche e dell'eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo";
- non prevede alcuna forma di tutela specifica, oltre a tale pausa, per quanto concerne i ritmi di lavoro e non indica nessuna tutela per il lavoro a turni;
- rinvia ampiamente alla contrattazione collettiva ma in maniera indistinta e confusa quanto a soggetti e livelli contrattuali.

Quanto al lavoro notturno, nell'abrogare la regolamentazione precedente, la nuova legge ne indebolisce la tutela. Infatti:
- toglie la priorità della volontarietà (in precedenza prevista dal Dlgs 532/99);
- appare non considerare il lavoro notturno come un rischio in sé ma solo come un maggior rischio in presenza di lavorazioni particolarmente pericolose (la cui individuazione è peraltro nuovamente delegata a successivo provvedimento);
- prevede che in luogo del medico competente (aziendale) l'idoneità lavorativa possa essere accertata anche da competenti strutture sanitarie pubbliche (ponendo l'accento sull'idoneità del singolo lavoratore, a prescindere dal ruolo del medico competente, viene di fatto favorito lo sganciamento dalla valutazione dei rischi e dall'esame dei risultati collettivi conseguenti alla sorveglianza sanitaria aziendale);
- omette il ruolo del Rls e dei lavoratori, previsto dalla normativa precedente, quanto a diritti d'informazione.

Nei contenuti sopra citati esistono importanti elementi di regresso rispetto alla normativa italiana preesistente così come di non adeguato recepimento della direttiva europea, che possono dar luogo a ricorsi per incostituzionalità e a procedure d'infrazione davanti alla stessa Corte di Giustizia Europea*.

Oltre allo strumento del contenzioso legale, è necessario utilizzare ogni spazio offerto dal Dlgs 626/94. I datori di lavoro hanno l'obbligo di considerarlo all'interno della valutazione dei rischi, sia come rischio a sé stante, sia quale possibile concausa alla presenza d'altri fattori nocivi. L'obbligo è da considerarsi ancor più stringente alla luce delle modifiche apportate all'art. 4 del Dlgs 626/94 a seguito della sentenza della Corte di Giustizia Europea, che ha ribadito che "tutti i rischi" devono essere valutati.

Deve essere altrettanto chiaro che a seguito dell'individuazione di rischi scattano tutti gli obblighi conseguenti, previsti dal medesimo Dlgs 626/94 (informazione, formazione, tutela sanitaria, misure di prevenzione e protezione adeguate secondo tutti i principi indicati dell'art. 3).

(*) Anche il Dlgs 213 del 19 luglio 2004 (allegato III) che inegra e modifica alcuni aspetti del Dlgs 66/2003, nel consentire un frazionamento e dilazionamento eccessivo del godimento delle ferie, si pone in contrasto con la funzione primaria delle ferie: consentire e favorire il recupero delle energie psico-fisiche

ALLA CONTRATTAZIONE È RICHIESTA UNA NUOVA ATTENZIONE E UNO SFORZO MAGGIORE:

- per garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in ogni luogo di lavoro, attraverso l'individuazione e il coerente conseguimento d'obiettivi minimi di tutela diffusa (certamente non inferiori a quelli posti dalle direttive europee ma anche in sintonia con le richieste migliorative di Parlamento e sindacato europeo);
- per evitare, ovunque, la ripresa di una monetizzazione del rischio che l'estrema flessibilità d'orari/straordinari finisce per favorire, mentre è accertato che più gravosi sono il ciclo di turnazione, i tempi e i ritmi di lavoro, maggiore è l'assenteismo per malattia e più frequente il verificarsi degli infortuni.

Lavoro notturno e salute

Obiettivi e struttura dello studio

L'esigenza di avviare delle indagini sugli effetti del lavoro notturno sulla salute è nata dalle sollecitazioni delle delegate e delle Rls. Da tempo in un'impresa che produce rassegne stampa occupando lavoratrici notturne, erano emersi nel gruppo disturbi della salute e preoccupazioni che non potevano essere analizzati e valutati poiché non era ancora avviata la sorveglianza sanitaria. Si è così pensato di realizzare innanzitutto uno strumento d'analisi preliminare più rapido e gestibile, come un questionario per la rilevazione soggettiva dei disturbi segnalati.
Il questionario ci avrebbe anche permesso di allargare ad altri ambienti lavorativi l'indagine, disponendo di uno strumento omogeneo che avrebbe reso comparabili le successive osservazioni.
Data poi la recente segnalazione di possibili effetti cancerogeni per la mammella associati al lavoro notturno, è sembrato importante cercare anche dei partner scientifici (Dipartimento d'Epidemiologia dell'Istituto dei Tumori di Milano) disposti ad affrontare con noi una possibile indagine che approfondisse questi aspetti.
L'indagine sull'incidenza di tumori mammari nelle lavoratrici notturne si è concretamente rivelata estremamente laboriosa, per la difficoltà di ricostruire gruppi di lavoratrici che avessero effettuato in passato lavoro notturno, e che nel tempo avessero sviluppato tumori mammari. Il progetto, malgrado le difficoltà, non è stato accantonato: sarebbe estremamente utile riconsiderarne la fattibilità. In seguito, nel settore aeroportuale (a elevata presenza femminile), è stato possibile effettuare un'indagine attraverso la somministrazione di un questionario.
Le indagini sono state costruite **con la collaborazione delle delegate e delle Rls,** con le quali si sono raccolte le conoscenze tecniche, organizzative e le problematiche specifiche della attività delle rispettive imprese, **con una chiave di lettura che parte dalla specificità femminile** e che quindi intende portare alla luce gli effetti di genere sulla salute conseguenti a una organizzazione del tempo che può incidere più pesantemente sulla salute delle donne e sulle problematiche di conciliazione.
Il questionario è stato strutturato in diverse sezioni per approfondire:
- caratteristiche sociali relazionali organizzative individuali,
- percezione soggettiva dei rischi tradizionali (rumore, microclima, sostanze, illuminazione ecc.)
- percezione soggettiva dei rischi organizzativi (pause, sostituzioni, organizzazione dei turni),
- rilevazione soggettiva di disturbi connessi all'attività per turni,
- rilevazione oggettiva di malattie diagnosticate in relazione all'attività per turni,
- modificazioni di abitudini preesistenti.

Le domande sulle condizioni di salute sono state formulate sulla base dei dati riportati in letteratura circa i disturbi più frequentemente associati ai turni notturni, mentre quelle relative alla particolare attività svolta sono state formulate in base all'analisi del ciclo di lavoro dell'azienda e delle caratteristiche degli ambienti. In ogni sezione sono state introdotte domande di controllo (condizioni che erano note a priori come inesistenti), per rilevare anche l'accuratezza e l'affidabilità delle risposte. E' stato anche approfondito il rapporto temporale tra l'introduzione del lavoro a turni e la comparsa di disturbi, chiedendo di specificare se i disturbi erano preesistenti, se sono comparsi o aggravati dal lavoro per turni.
La seconda esperienza d'indagine, attuata in collaborazione col Coordinamento Donne di una società aeroportuale, ci ha, in particolare, permesso di verificare concretamente l'adattabilità del questionario (allegato I) ad altre situazioni di lavoro: si trattava infatti di lavoratrici occupate con turni a rotazione e non su turno notturno fisso. Lo strumento si è rivelato flessibile e utilizzabile, con il solo riadattamento della sezione che indagava i rischi specifici della mansione.
La finalità comunque non è la produzione di un contributo scientifico, per il quale occorrerebbero più rigorose modalità d'indagine e d'analisi, ma la costruzione di uno strumento di rilevazione soggettiva dei problemi di salute, che costituisca il supporto alle azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro intraprese dalle Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, e nel contempo, mantenga vivo il dibattito e la ricerca su questo rischio organizzativo, troppo frequentemente e strumentalmente sottovalutato, con il coinvolgimento e il contributo di tutti i soggetti interessati.

Nel 2001 come Rls-Rsu ci è stato evidenziato il problema delle lavoratrici e dei lavoratori di fascia oraria notturna, attraverso loro segnalazioni di problematiche che comprendevano oltre alle difficoltà personali, anche la condivisione degli spazi coi colleghi del turno diurno.
Ci siamo rivolte al gruppo "Donne – Salute – Lavoro" (Cgil–Cisl–Uil Milano), essendo il nostro contesto lavorativo di quel momento una realtà prevalentemente femminile. Così ci è stato proposto un questionario tipo, che è stato adattato alle nostre esigenze vista anche l'atipicità dell'orario, lavoratrici e lavoratori infatti non effettuano turnazioni, ma lavorano sempre nello stesso orario. Nella stesura del questionario sono state tenute in considerazione anche le sensazioni generiche di disagio che percepivamo da entrambi i gruppi di lavoratori.
Il lavoro notturno è articolato su fasce orarie differenti e distribuite su 5 o 6 giorni della settimana, con orario lavorativo sia part-time che full time e con alcuni part-time verticali. L'azienda offre il servizio di Rassegna Stampa on-line attraverso monitoraggio dei media e sia le donne che gli uomini impiegati di notte coprono l'intero processo produttivo, divisi in fasce orarie dall'1 alle 7 di notte e sull'intera settimana, comprensiva di tutti i giorni festivi, a Milano e Roma in modo continuativo. La realtà aziendale del 2001 era composta da circa 200 dipendenti suddivisi nelle diverse divisioni, di questi circa il 15–20% erano impiegati nell'area produttiva in fascia oraria notturna, con mansioni di lettura e taglio elettronico ed è a loro che abbiamo proposto la compilazione del questionario; in totale hanno risposto 28 lavoratori di cui 17 donne e 11 uomini su Milano e Roma.
Non abbiamo riscontrato problemi nel sottoporre il questionario, sia donne che uomini hanno risposto positivamente all'iniziativa, e l'azienda si è resa disponibile a fornirci il supporto materiale (fotocopie, contenitore per la raccolta). Sono passati tre anni dal momento in cui è partita l'indagine e a oggi si possono registrare dei cambiamenti sotto diversi profili: il numero di dipendenti è di oltre 200 mentre nella fascia notturna sono 55 (di cui 1/3 donne e 2/3 uomini) fra Milano, Roma e Genova. Ci sono stati dei mutamenti rispetto agli spazi condivisi (nuovi locali adibiti a nuove mansioni, variazioni di orario per alcuni lavoratori sia maschi che femmine) ma si deve tenere in considerazione che buona parte della sensazione di minor disagio è dovuta anche a un clima sociale differente, dove la maggior conoscenza reciproca, tolleranza, abitudine e consapevolezza che gli spazi sono da condividere, hanno per alcuni aspetti attenuato le manifestazioni di disagio. E' stato proposto all'azienda di effettuare un incontro con un medico del gruppo Donne – Salute – Lavoro.
Riteniamo che l'aver aderito all'iniziativa, sia un primo passo importante di sensibilizzazione nei confronti delle problematiche relative all'orario notturno. A distanza di tempo e a fronte dei cambiamenti registrati (turn over, modifiche strutturali, maggior anzianità, presenza di una maggioranza di uomini rispetto alle donne, nuove assunzioni…) pensiamo possa essere utile rimonitorare la situazione. Visti gli esiti dell'indagine già effettuata, e visti soprattutto gli effetti prodotti dal lavoro continuato notturno sulla vita quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori, che conosciamo attraverso i loro racconti, crediamo possa essere importante progettare una strategia di prevenzione rispetto a quei comportamenti abituali che tendono a sottovalutare l'importanza di una corretta organizzazione dei ritmi sonno/veglia.

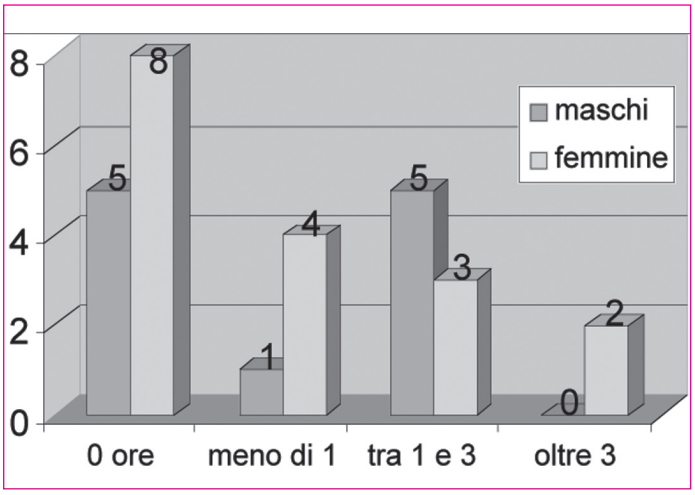
PRESENTAZIONE A CURA
DELLE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICURE4ZZA (RLS)

Il questionario è stato compilato, previo incontro collettivo organizzato dalla Rls con la finalità di spiegare gli obiettivi e le modalità di compilazione, da 28 lavoratori, tutti di fascia notturna. I turni notturni fissi hanno un orario di lavoro compreso tra le 23 e le 7; l'orario settimanale complessivo della maggior parte dei lavoratori (10 uomini e 9 donne) era di 40 ore. Sono coperti a rotazione anche i giorni festivi.

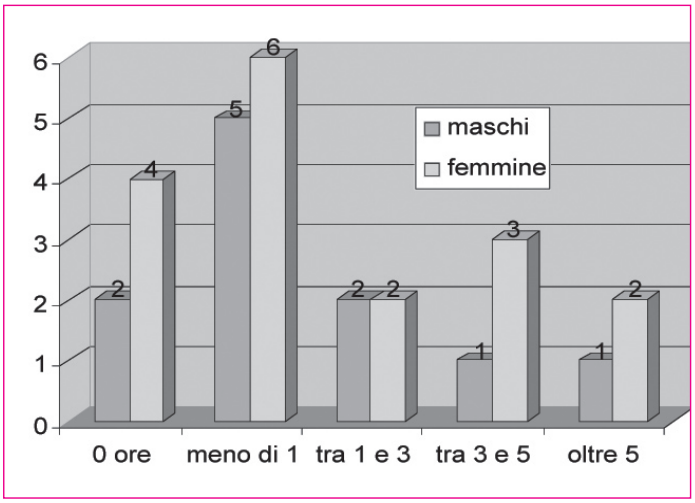
Descrizione dei dati lavorativi e sociali del gruppo

Il gruppo che ha partecipato all'indagine è costituito da 17 donne e 11 uomini. Le donne, in maggioranza nella fascia di età di 30-40 anni (sette nella fascia 20/30 e otto nella fascia 30/40) erano prevalentemente senza figli (76%) e vivevano da sole o nella famiglia d'origine (71%).
Anche gli uomini hanno una distribuzione in fasce d'età paragonabile a quella delle donne (cinque nella fascia 20/30 e cinque nella fascia 30/40) ed erano prevalentemente senza un proprio nucleo familiare (55%) e senza figli (91%).

Questa particolare struttura del gruppo giustifica la relativa scarsità di tempo dedicato alle attività di accudimento della casa e della famiglia. La distribuzione per fasce di tempo dedicato all'attività di cura è riportata nel grafico qui accanto.

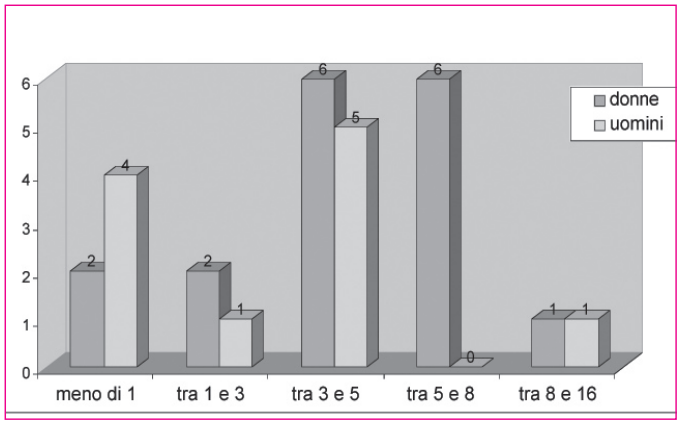


La distribuzione in classi del tempo medio giornaliero dedicato ad altre attività svolte sistematicamente è la seguente:



Anche le altre attività svolte sistematicamente non occupano quotidianamente molto tempo, nella maggioranza dei casi, pur se va considerato che 5 donne, pari al 29%, hanno un impegno medio quotidiano extralavorativo, al di fuori delle attività di cura, superiore a tre ore.
In generale, si può parlare in prevalenza di un tempo extralavorativo senza particolari costrizioni e/o impegni fissi che pregiudichino la possibilità di riposo.
Entrambi i dati sul tempo extralavorativo, pur con tutte le cautele imposte da un gruppo di persone così poco numeroso, inducono a ipotizzare una condizione di difficoltà e di possibile isolamento sociale.
Infatti, se è vero che lo scarso carico familiare giustifica, specie per le donne, bassi tempi medi dedicati alle attività di cura (con possibile beneficio sul riposo compensativo), d'altro canto è piuttosto singolare, specie in relazione alle fasce di età più rappresentate, la coesistenza di bassi tempi medi giornalieri dedicati ad altre attività. Sembrerebbe in sostanza evidenziarsi una condizione di difficoltà a mantenere qualsiasi tipo di attività, nel periodo diurno, dedicato prevalentemente al riposo.
La conseguente condizione d'isolamento sociale potrebbe anche avere qualche relazione con la particolare struttura del gruppo, che nonostante un'età compatibile con l'esistenza di una propria famiglia e dei figli, vive in prevalenza solo o nella famiglia d'origine.
Rispetto alla mansione svolta, si trattava prevalentemente di lettori, a eccezione di 5 tagliatori.
L'orario di lavoro era per la maggioranza a full time (91% degli uomini e 53% delle donne), con assunzione a tempo indeterminato (22). L'anzianità lavorativa media in orario notturno era pari a 4 anni (49 mesi), lievemente più alta nelle donne (54 mesi) che negli uomini (41 mesi).

La distribuzione in classi dell'anzianità lavorativa in orario notturno è la seguente:



Rispetto ai tempi di percorrenza complessivi casa/lavoro il 36% dei lavoratori dedica meno di 30 minuti al giorno agli spostamenti, il 43% tra mezz'ora e 1 ora, il 21% oltre l'ora.
Non viene riferita nessuna particolare difficoltà in relazione agli spostamenti notturni, anche se è noto un maggiore rischio di incidenti stradali nei tragitti successivi al turno notturno.

Fattori di rischio percepiti

Tra i fattori di rischio indicati più frequentemente come fonte di disagio e/o problemi troviamo:

Rischi percepiti	risposte femmine	risposte maschi
Postazione di lavoro inadeguata	12 (71%)	8 (73%)
Difficoltà nella condivisione degli spazi	11 (65%)	7 (64%)
Richiesta di aumento dei ritmi e del carico di lavoro	8 (47%)	4 (36%)
Difficoltà nei contatti con colleghi e superiori	8 (47%)	3 (27%)
Microclima sfavorevole	8 (47%)	2 (18%)
Illuminazione inadeguata	6 (35%)	4 (36%)
Richiesta di lavoro festivo straordinario	8 (47%)	3 (27%)
Inadeguatezza del riposo infrasettimanale	4 (24%)	6 (55%)
Continuità del lavoro festivo	4 (24%)	4 (36%)
Inadeguatezza delle pause	3 (18%)	5 (45%)
Assenza di colleghi	7 (41%)	0

Si nota come i fattori di rischio maggiormente indicati siano relativi a una specifica inadeguata condizione aziendale che riguarda l'arredamento dei posti di lavoro, a conferma delle osservazioni della Rls-Rsu che avevano indotto a formulare specifiche domande in tal senso.
La difficoltà di condivisione degli spazi, segnalata da più del 70% degli operatori sia maschi che femmine, legata all'alternanza sullo stesso posto di lavoro dei lavoratori notturni coi lavoratori diurni, associata a elevata variabilità degli orari di lavoro, che costringe a una rotazione molto flessibile, col risultato che ciascuna persona non ha un suo posto di lavoro, neppure condiviso, fa ipotizzare l'opportunità da un lato di ripensare all'organizzazione con la finalità di limitare la variabilità e soprattutto l'improvvisazione nell'occupazione dei posti di lavoro; dall'altro lato potrebbe essere proponibile un incontro organizzato tra i lavoratori diurni e quelli notturni per discutere il problema e mettere a punto delle regole condivise che favoriscano l'accettabilità della situazione da parte di tutti e il miglioramento del clima relazionale.

E' pur vero che le relazioni interpersonali sembrano avvertite, soprattutto dalle lavoratrici, come problematiche sia in senso verticale (superiori) che trasversale (colleghi). Anche però le voci legate al confort più generale del luogo di lavoro (microclima e illuminazione) sono state abbastanza segnalate.
Va tra l'altro osservato come un luogo confortevole dove passare il tempo di pausa, potrebbe favorire l'efficacia delle pause stesse in termini di possibilità di recupero. Piuttosto segnalate pure le voci relative ai ritmi e carichi di lavoro, in particolare dalle lavoratrici, in associazione all'inadeguatezza delle interruzioni settimanali.

Disturbi soggettivi

Tra i disturbi maggiormente indicati si notano quelli che appaiono più direttamente riconducibili a inadeguato riposo e/o recupero, segnalati anche in letteratura quale possibile conseguenza dell'alterazione della funzione del sonno, sia sotto l'aspetto qualitativo che quantitativo, tipica del lavoro a turni, soprattutto quando vi sia lavoro notturno. Durante il giorno è infatti difficile prendere sonno sia per problemi cronobiologici sia per le sfavorevoli condizioni ambientali: il sonno perde quindi la sua normale organizzazione e viene frequentemente interrotto. A lungo andare tale condizione può portare a gravi e persistenti disturbi del sonno e favorire il manifestarsi di sindromi neuropsichiche, quali l'affaticamento cronico, atteggiamenti comportamentali negativi, ansia e depressione persistente.

Disturbi percepiti	**risposte femmine**	**risposte maschi**
Stanchezza	14 (82%)	6 (55%)
Difficoltà di concentrazione/affaticamento mentale/lentezza	10 (59%)	8 (73%)
Crisi di sonnolenza durante il giorno	9 (53%)	4 (36%)
Crisi di sonnolenza durante la notte	6 (35%)	3 (27%)
Problemi di memoria	6 (35%)	5 (45%)
Depressione e/o nervosismo/agitazione	8 (47%)	2 (18%)
Cefalea	7 (41%)	3 (27%)

Anche i disturbi digestivi sono ben rappresentati (13), forse da collegare, anche se non solo, al cambiamento delle abitudini alimentari (19). Rispetto alla condizione di isolamento sopra ipotizzata, degno di nota appare anche che il 43% delle persone riferisce una diminuzione dell'attività sessuale in generale, intesa per gli uomini prevalentemente come diminuzione della possibilità/occasione, e per le donne anche come diminuzione del desiderio sessuale. Tre donne hanno inoltre riferito variazioni nella regolarità del ciclo mestruale.

Per quanto riguarda l'uso di farmaci e le abitudini voluttuarie, va sicuramente rilevato l'aumento nel consumo di caffè, dichiarato da 14 persone, ma è degna di nota anche l'assunzione di farmaci, che in 5 casi è iniziata col lavoro notturno e in tre casi avviene solo nel periodo di lavoro notturno:

Assunzione di farmaci	**n. di risposte**
Farmaci da banco (integratori, vitamine, ...)	5
Analgesici/antidolorifici	5
Melatonina	4
Ansiolitici/tranquillanti	2
Assunzione di sostanze eccitanti	1

Per quanto attiene i danni alla salute i casi dichiarati sono più sporadici, rispetto ai disturbi, come è normale che sia, tenuto anche conto della giovane età. Degni di nota però due casi di depressione di cui uno si è manifestato dopo l'inizio del lavoro notturno e uno preesistente, aggravatosi durante il lavoro notturno.

Conclusioni

Il questionario ha complessivamente evidenziato una condizione problematica e di disagio.
Possibili interventi di miglioramento proponibili:

- Interventi sul luogo e sui posti di lavoro complessivamente tesi a renderli più confortevoli.
- Riconsiderazione dell'organizzazione degli orari di lavoro
- Sorveglianza periodica della condizione soggettiva dei lavoratori
- Formazione/informazione dei lavoratori, compresi possibili incontri di gruppo tra lavoratori diurni e lavoratori notturni finalizzati alla discussione dei disagi relazionali per giungere a stabilire regole condivise

Il lavoro a contatto con il pubblico è complesso, faticoso e può diventare insostenibile soprattutto in quelle realtà che sono caratterizzate da una sempre crescente flessibilità.
L'idea di un'indagine delle attività lavorative aeroportuali e in specifico del settore passeggeri e bagagli, a forte connotazione femminile, è nata dalla necessità di evidenziare le molteplici situazioni di disagio che come lavoratrici tutti i giorni ci troviamo ad affrontare. Il settore passeggeri e bagagli comporta diverse attività: registrazione imbarchi, coordinatore assistenza ai disabili, biglietteria, ufficio bagagli smarriti. L'attuale modello d'organizzazione del lavoro nella nostra azienda, è basato su una flessibilità estrema soprattutto per quanto concerne l'orario di lavoro esclusivamente a turni.
Si tratta di turni a scalare, che nella maggior parte dei casi prevedono ritmi pesanti e a volte monotoni a causa di un'organizzazione obsoleta. Tutto questo ci ha portate alla necessità di un'analisi più approfondita delle problematiche emerse nei vari momenti di confronto con le lavoratrici.
Oltre ai disagi legati agli orari, ai ritmi lavorativi e a eventuali rischi per la salute, era necessario analizzare anche l'ambiente di lavoro per avere una più ampia conoscenza del problema.
L'incontro con il gruppo Donne - Salute - Lavoro ha reso ancora più stimolante l'idea di questo nostro sondaggio. Siamo partite direttamente dai luoghi di lavoro come Coordinamento Donne in occasione dell'8 marzo, distribuendo a tutte le lavoratrici il questionario, allegando le istruzioni per la sua corretta compilazione e rimanendo a disposizione per eventuali chiarimenti. Hanno risposto 120 lavoratrici su un totale di 164 (di cui 10 in congedo parentale e quindi irraggiungibili), su un organico totale di 210 dipendenti.
La compilazione individuale è stata anonima. Il questionario in una prima parte di domande raccoglieva i dati socio-anagrafici, le restanti domande erano dedicate a eventuali patologie e disagi: si è pensato di lasciare anche uno spazio per eventuali osservazioni.
Il materiale è stato analizzato dal gruppo Donne Salute Lavoro di Cgil Cisl Uil codificando le risposte contenute e inserendole in un file dal quale poi elaborare i risultati che seguono.
I risultati sono stati presentati in un momento assembleare alle lavoratrici, con il contributo tecnico di un medico del lavoro del gruppo Donne Salute Lavoro che li ha commentati e ha dato risposta ai quesiti che nascevano.
L'indagine ha sollecitato un grande interesse, tanto che si è ipotizzato di estenderla ad altri reparti non coinvolti nella prima indagine, oltre che a operatori uomini.
Siamo convinte che tale esperienza sia il passo necessario per portare i responsabili della sicurezza, le delegazioni trattanti, e le imprese a una conoscenza più specifica di quelli che sono i fattori di rischio realmente percepiti dalle lavoratrici e dai lavoratori nei luoghi di lavoro al fine di affrontarli in modo incisivo e poter garantire una maggiore qualità del lavoro.

PRESENTAZIONE A CURA DEL COORDINAMENTO DONNE

Descrizione dei dati lavorativi e sociali del gruppo

Il gruppo è costituito da 120 lavoratrici occupate presso la sede di Linate di Sea Handling , nella quasi totalità occupate con mansioni di addette agli imbarchi e check-in. Solo 4 lavoratrici svolgono compiti impiegatizi di biglietteria, ma data la flessibilità delle mansioni assegnate sono state considerate omogenee al gruppo delle addette agli imbarchi. Svolgono turni scalari con rotazione antioraria (sera, pomeriggio, mattino): in altri termini la copertura del servizio avviene principalmente nelle fasce di massimo traffico aereo, tra le 5.30 e le 24, con alternanza di turni di 8 ore per 6 giorni, il cui orario di inizio e fine è progressivamente anticipato nei cicli successivi di turno. Non è quindi riconoscibile la classica organizzazione per turni (primo, secondo, terzo) perché ogni operatore ha un suo programma di turnazione con orari diversi. Sono scarsamente presenti turni notturni tradizionali (copertura dell'intera notte svolta da due persone) ma frequentemente turni che finiscono o cominciano nella fascia oraria 23-7. Ogni ciclo di sei giorni viene intercalato con due giorni di riposo. Gli intervalli tra i turni in alcuni casi sono di dieci ore. L'orario settimanale contrattuale è di 40 ore. Complessivamente le lavoratrici hanno un'anzianità lavorativa nell'attività per turni medio-alta (solo il 6% lavora da meno di 4 anni), e sono state occupate prevalentemente con un'organizzazione del tempo di lavoro per turni scalari (72.5%).

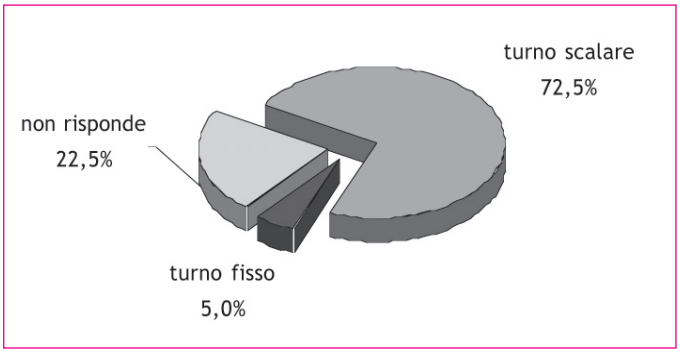


Grafico 1 Distribuzione percentuale delle lavoratrici per tipologia di turno

L'attività di cura per il lavoro domestico e l'accudimento della famiglia occupa nel 56% dei casi più di 4 ore giornaliere. Questo dato è stato analizzato in dettaglio, poiché il lavoro per turni può comportare un importante impegno per le attività di cura, essendo collocato in periodi della giornata che dovrebbero essere dedicati al recupero, facilitando quindi un sovraccarico che può contribuire a generare disturbi per la salute.
Coerentemente a quanto descritto per le attività di cura, i dati sul tempo dedicato a interessi personali indicano una evidente differenza tra le lavoratrici che hanno figli, che nell'87% dei casi dedicano a sé una quota trascurabile della giornata (0-2 ore) e le lavoratrici che non hanno figli. Queste ultime comunque dedicano anch'esse relativamente poco tempo per gli interessi personali: nel 48.6% dei casi occupano tra le 0 e le 2 ore, mentre il 40% ritaglia dalle 3 alle 4 ore per sé.

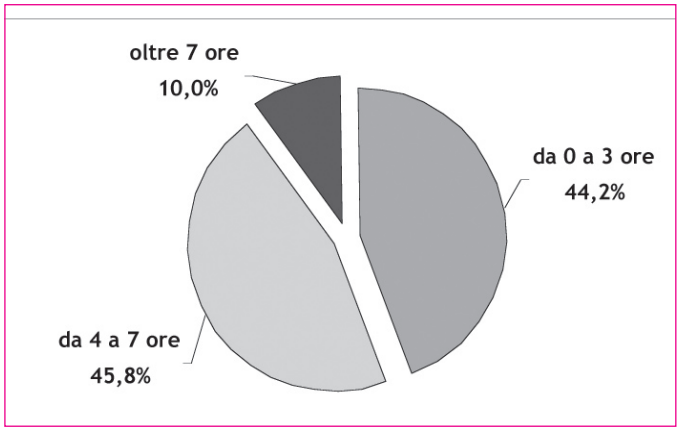


Grafico 2 Distribuzione percentuale delle ore dedicate alla cura della casa e della famiglia

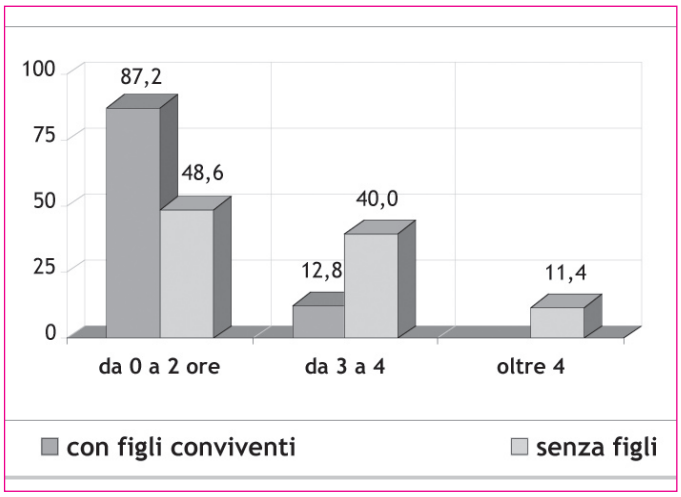


Grafico 3 Distribuzione percentuale delle ore dedicate ad attività e interessi personali

Fattori di rischio percepiti nell'attività lavorativa

Pur essendo una rilevazione soggettiva, nella quale possono essere segnalati rischi percepiti come rilevanti quando in realtà sono di entità più modesta, le lavoratrici hanno evidenziato fattori di rischio coerenti con quelli in genere riportati nelle analisi tecniche di rischio per questo settore.
Il disagio legato alla rumorosità dell'ambiente aeroportuale (86.7%), unitamente alle caratteristiche di illuminazione (86.7%) e microclima (85.8%) tipiche di ambienti privi di illuminazione e ventilazione naturale, in ambienti dedicati ad attività non tipiche di ufficio, dove la progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro non ha vincoli normativi specifici, è ben espresso dalla omogeneità e della attinenza delle risposte delle lavoratrici.
Sono rilevanti anche i disagi connessi alle relazioni interpersonali, più evidenti nei confronti del pubblico (56.7%), in misura minore con colleghi (40.3%) e superiori (39.2%). Questo dato può essere messo in relazione con i successivi punti riguardanti l'organizzazione del lavoro.
Il dato decisamente più allarmante riguarda gli aspetti dell'organizzazione dei tempi di lavoro: è fortemente sottolineato il disagio per la difficoltà non solo a fruire di cambi

di turno per sopraggiunte esigenze personali (81.5%), ma anche a fruire dei congedi ordinari contrattuali come ferie e permessi (95%). Anche all'interno del turno è rilevante il disagio legato all'impossibilità di assentarsi per necessità personali, per la difficoltà a reperire dei sostituti e per la pressione psicologica che esercita la presenza del pubblico nel caso l'operatrice si assentasse senza sostituzione (74.2%). Questa condizione di disagio è da associare alla risposta relativa a "elevato ritmo e carico di lavoro (77.5%)". Sembra invece mediamente adeguato il riposo infrasettimanale, nonché gli aspetti di sicurezza interni ed esterni all'area di lavoro.

Distribuzione percentuale dei fattori di rischio percepiti come presenti o assenti

FATTORI DI RISCHIO PERCEPITI	SI	NO	NESSUNA RISPOSTA
Rumore	86.7	11.7	1.7
Sostanze chimiche	20.8	57.5	21.7
Microclima inidoneo	85.8	11.7	2.5
Illuminazione inadeguata	86.7	10.8	2.5
Macchine non sicure	30.8	52.5	16.7
Carenza di misure di emergenza	49.2	35	0.8
Ritmi e carichi di lavoro eccessivi	77.5	15.8	6.7
Assenza di colleghi	55.8	34.2	10
Lavoro monotono	47.1	36.1	16.8
Difficoltà di rapporti con i colleghi	40.3	57.1	2.5
Difficoltà nei colloqui con i superiori	39.2	56.7	0.8
Difficoltà nei rapporti con il pubblico	56.7	41.7	1.7
Carenza di sicurezza negli spostamenti all'interno dell'azienda	10	88.3	1.7
Carenza di sicurezza negli spostamenti durante il tragitto casa/lavoro	38.3	60	1.7
Richiesta di straordinario	52.5	45.8	1.7
Inadeguatezza del riposo infrasettimanale	23.3	70	6.7
Inadeguatezza delle pause	73.3	25	1.7
Necessità di trovare sostituzione durante o a fine turno	74.2	22.5	3.3
Difficoltà ad ottenere giorni/periodi di ferie	95	4.2	0.8
Difficoltà di cambio del turno in caso di necessità personale	81.5	16.8	1.7

Disturbi soggettivi

Disturbi del sonno – Trattandosi di una attività prevalentemente svolta su turni scalari, di cui alcuni notturni, che comportano comunque un continuo modificarsi dei ritmi del sonno e conseguentemente un inadeguato periodo di riposo e di recupero, in coerenza con quanto riportato dalla letteratura le lavoratrici riferiscono la comparsa o il peggioramento di disturbi del sonno in concomitanza con l'avvio del lavoro per turni. In particolare viene segnalata la comparsa o il peggioramento di insonnia (45%), stanchezza (82%), crisi di sonnolenza (54%). L'alterazione delle funzioni del sonno, tipica del lavoro a turni, è correlata alla perdita della sua organizzazione fisiologica, legata al ritmo giorno-notte. Se viene ciclicamente anticipato il risveglio al mattino e posticipato il riposo notturno, difficilmente questa riduzione quantitativa e qualitativa del riposo può essere compensata in modo efficace durante la giornata con brevi periodi di riposo anche se ripetuti, indipendentemente dal carico familiare concomitante. Questa disorganizzazione del riposo può portare, a lungo andare, alla comparsa di sindromi neuropsichiche come l'affaticamento cronico, atteggiamenti negativi, ansia e depressione.
Ansia e nervosismo comparse o aggravate da quando hanno iniziato l'attività per turni sono peraltro segnalati rispettivamente dal 47% e dal 67% delle lavoratrici.

Alimentazione - Molto marcata è anche l'osservazione di cambiamenti nelle abi-

tudini alimentari (80%), prevalentemente con incremento della quantità di alimenti assunti e del peso corporeo (nel 14%), e disturbi digestivi e dell'alvo (66% e 35% rispettivamente).
Solo il 20% delle lavoratrici invece non segnala cambiamenti nelle abitudini alimentari e il 24% non lamenta disturbi digestivi.

Disturbi psichici – la cefalea e il nervosismo sono in questo gruppo di disturbi quelli più segnalati come aggravatisi o manifestatisi con il lavoro a turni (49% e 67% rispettivamente).
Rilevante la segnalazione d'ansia che coinvolge oltre il 45% delle lavoratrici, se consideriamo insieme i casi aggravati e quelli manifestati con il lavoro a turni. Il 25% delle lavoratrici ha segnalato uno stato di depressione aggravato o manifestatosi con il lavoro a turni e il 24% ha dichiarato l'assunzione di farmaci tranquillanti.
Piuttosto preoccupanti, e comunque segno di una condizione soggettiva di disagio, che può influenzare non solo lo stato di benessere e la qualità della vita, ma anche la qualità del lavoro svolto, sono i disturbi dell'attenzione segnalati: il 61% delle persone dichiara difficoltà di concentrazione aggravatasi o manifestatasi, mentre il 49% segnala riduzione della memoria con l'introduzione o durante il periodo di lavoro a turni. Il 77% riferisce affaticamento mentale e il 28% lamenta lentezza nel ragionamento. Raramente sono invece segnalati: difficoltà del linguaggio, nella guida o comparsa di gesti involontari (tic, movimenti automatici).

Modificazioni della sfera sessuale – Rispetto alla relazione tra lavoro a turni e vita socio-familiare, degno di considerazione appare il 20% delle persone che ha dichiarato diminuzione del desiderio sessuale aggravata o manifestatasi con il lavoro a turni.
Se prendiamo in considerazione l'attività sessuale in generale (comprendendo pertanto sia desiderio che possibilità/occasione) passiamo al 32% delle persone che riferiscono una diminuzione aggravata o manifestatasi con il lavoro a turni.
Molto più limitate, le alterazioni funzionali quali disturbi mestruali e/o alterazioni ormonali.

Uso di farmaci e sostanze voluttuarie – il lavoro per turni non sembra particolarmente influente rispetto all'uso di farmaci o alle abitudini voluttuarie.
Si rileva solo un aumentato ricorso a farmaci tranquillanti (20%) e analgesici (31%).
Tra le abitudini voluttuarie si osserva un discreto incremento del consumo di caffè (40%), mentre non sembra altrettanto significativo l'incremento per il fumo e del tutto assente per il consumo di alcolici.

Danni alla salute

Il questionario chiedeva di rispondere a queste voci solo in caso di accertamento clinico da parte di un medico di una data patologia. La frequenza delle risposte è evidentemente più bassa rispetto alla sezione che riguarda i disturbi soggettivi, tuttavia conferma la suscettibilità in particolare di alcuni apparati, già indicata tra i disturbi soggettivi.
In particolare si sono rilevati disturbi neuropsichici conclamati: Il 28% delle lavoratrici soffre di sindrome ansiosa e il 17% di sindrome depressiva.
Anche le patologie dell'apparato digerente, come gastrite e ulcera, sono risultate incrementate, riguardando il 29% delle lavoratrici.
I problemi dell'apparato cardio-circolatorio, in una popolazione giovane e di sesso femminile, quindi con un rischio di cardiopatia mediamente basso, si sono evidenziati con un'elevata frequenza di alterazioni del ritmo cardiaco (30%), alterazioni che nella maggior parte dei casi possono essere l'espressione di uno stato più generale di sovraffaticamento neuropsichico (non risultano casi in terapia specifica).
Non appaiono invece altrettanto aumentati i casi di iper e ipotensione, di patologie coronariche, diabete, alterazioni ormonali.
Si sono inoltre osservati invece due marcati incrementi di patologie muscoloscheletriche e dermatologiche, che riguardano rispettivamente il 45% e il 30% delle lavoratrici.

Distribuzione percentuale delle lavoratrici che hanno segnalato assenza di disturbi, disturbi preesistenti, aggravati o manifestati con l'introduzione del lavoro a turni

(* in un questionario non è stata data risposta)

DISTURBI E DANNI RIFERITI	NON PRESENTE	PREESISTENTE	AGGRAVATO	MANIFESTATO
Insonnia	45%	6%	12%	37%
Stanchezza	7%	6%	37%	50%
Sonnolenza	38%	3%	15%	44%
Ansia*	38%	10%	18%	32%
Nervosismo*	21%	7%	33%	38%
Diminuita concentrazione	32%	3%	32%	33%
Affaticamento mentale*	16%	3%	37%	43%
Cefalea	36%	13%	26%	25%
Abitudini alimentari	14%	1%	17%	68%
Disturbi digestivi*	25%	4%	27%	43%
Sindrome ansiosa*	65%	3%	8%	23%
Gastrite, ulcera	61%	6%	5%	27%
Patologie muscoloscheletriche	41%	4%	9%	46%

Disturbi per la salute e fattori psicosociali

Date le caratteristiche sociali del gruppo di lavoratrici, mediamente giovani, spesso madri, pendolari, turniste, si è cercato di approfondire l'analisi su quale poteva essere il contributo del carico del lavoro di cura nel generare alcuni dei disturbi più segnalati.
Si è in particolare verificato se l'entità del carico di lavoro domestico, (distribuito in tre classi: 0-3 ore, 3-7 ore, oltre 7 ore quotidiane dedicate anche frazionatamente alla cura della famiglia e della casa) determinava risposte diverse sulla comparsa di disturbi. E' emerso che in particolare i disturbi neuropsichici (nervosismo, ansia, difficoltà di concentrazione, affaticamento mentale) sono progressivamente e proporzionalmente più frequenti man mano che aumenta il tempo dedicato all'attività di cura. Analogamente si distribuiscono le risposte rispetto alle abitudini alimentari e alle patologie muscoloscheletriche.
Più confusa è risultata invece la relazione tra il lavoro di cura, i disturbi del sonno, la stanchezza, i disturbi e i danni sull'apparato digerente. L'osservazione indica un rischio di genere, aggiuntivo ed esterno, che concorre a compromettere la salute delle lavoratrici.

DISTURBI COMPARSI CON L'AVVIO DEL LAVORO A TURNI	LAVORO DI CURA		
	0 –3 ore	3-7 ore	oltre 7 ore
Ansia	31%	30%	50%
Nervosismo	36%	36%	54%
Diminuita concentrazione	30%	31%	58%
Affaticamento mentale	39%	46%	50%
Abitudini alimentari	65%	70%	75%
Sindrome ansiosa	18%	29%	30%
Patologie muscoloscheletriche	38%	51%	60%

Conclusioni

L'indagine ha messo in luce la presenza di situazioni di disagio e di disturbi sulla salute sovrapponibili in larga misura a quelli riferiti in letteratura all'organizzazione dei tempi di lavoro. Sembra inoltre rilevante il sovraccarico addizionale legato all'attività di cura e alle difficoltà di conciliazione tra il lavoro e la vita familiare. Può essere utile estendere la ricerca anche agli operatori di sesso maschile, per avere conferma dei disagi connessi in specifico all'attività lavorativa.

I possibili interventi migliorativi possono riguardare:
- l'organizzazione dei turni secondo criteri ergonomici
- l'organizzazione del tempo di lavoro, con riferimento alla possibilità di effettuare pause che consentano fra l'altro una più equilibrata alimentazione
- la verifica periodica dei disturbi soggettivi, in particolare successivamente a eventuali cambiamenti nell'organizzazione dei tempi di lavoro
- l'informazione e la formazione sui rischi e sulle misure per controllare gli effetti del lavoro per turni.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE ALLE DUE INDAGINI

A conclusione di questa prima esperienza che aveva l'obiettivo di testare un possibile metodo di indagine alla portata di soggetti interessati non strettamente addetti ai lavori (delegate, Rls, operatori sindacali, servizi di prevenzione) nonché di verificare sul campo le più frequenti e recenti osservazioni epidemiologiche sui disturbi e i danni da lavoro a turni e notturno, possiamo trarre alcune conclusioni e aprire spazi per ulteriori approfondimenti.

- Sul metodo si è gia accennato alla flessibilità e alla adattabilità dello strumento "questionario" che si sono rivelate molto utili. E' però risultato indispensabile ricostruire le conoscenze sull'attività e sulla organizzazione aziendale, confrontarsi sulle ipotesi da verificare, adattare lo strumento "questionario", valutare i risultati con la collaborazione stretta delle delegate ed Rls.
- Rispetto alle osservazioni riportate in letteratura, pur essendo le due indagini molto diverse fra loro, abbiamo avuto conferma di una maggiore frequenza di disturbi neuropsichici (affaticamento mentale, concentrazione, memoria, ecc.), e di cambiamenti delle abitudini alimentari con ripercussioni sulla sfera digestiva e sul peso corporeo.
- I turni notturni puri si sono confermati come associati più spesso a cambiamenti delle abitudini voluttuarie: nel nostro caso si è trattato di caffè e integratori (vitamine, melatonina), non di alcool, fumo, eccitanti come riportato in letteratura.
- Il lavoro per turni tra cui il notturno si ripercuote sulle problematiche della conciliazione, favorendo situazioni di super lavoro in sostituzione dei momenti di recupero: si confermano i dati di letteratura sulla maggiore frequenza di disturbi muscoloscheletrici per le lavoratrici che dedicano all'attività di cura parte della loro giornata.
- Sono risultati discretamente presenti anche i disturbi della sfera sessuale e riproduttiva segnalati dalla letteratura.

Uno spazio ancora da colmare, sul quale neppure la letteratura è molto informativa, è la diversa lesività dei fattori di rischio professionali in rapporto al tempo di lavoro, sia esso inteso in senso qualitativo (notte, giorno, frequenza delle rotazioni, ecc.) che quantitativo (durata dei turni).

Crediamo vada comunque sempre tenuta in primo piano l'interpretazione di genere dei dati di esposizione e di effetto, primariamente perché ci sono aspetti biologici documentati, come l'interferenza sull'assetto degli ormoni sessuali, altri ancora da indagare, che indicherebbero una diversa suscettibilità delle donne ai turni notturni o che comprendano il notturno; in secondo luogo perché sembra sempre più evidente che il lavoro per turni tra cui il notturno, associato a un diverso carico di attività di cura rispetto al genere maschile comporta la comparsa di danni per la salute.

PROPOSTE E SUGGERIMENTI

Per gli obiettivi del nostro gruppo la sfida più diretta è quella di riuscire a portare tutti i datori di lavoro e tutte le figure di prevenzione interne ed esterne alle aziende a essere consapevoli della importanza, oltre che della necessità e dell'obbligo, di valutare bene, tenendo conto delle necessità di genere, i rischi connessi al lavoro notturno e per turni e di adottare provvedimenti appropriati. **E' possibile** far leva sui criteri di autovalutazione e classificazione dei rischi che stanno alla base dalle più recenti leggi di tutela della salute, per reintrodurre elementi di difesa per le lavoratrici e i lavoratori e in particolare risvegliare la consapevolezza che:

L'ORARIO DI LAVORO

può rappresentare **un elemento di rischio per la salute che aggrava altri rischi** in particolare quando:

- le attività siano particolarmente usuranti di per sé;
- le attività comportino l'esposizione ad altri rischi, come quelli fisici o chimici per i quali i tempi di lavoro costituiscono in sé un parametro di esposizione, e quindi vanno contenuti il più possibile per limitare l'esposizione degli addetti alle fonti di nocività e di pericolo.
- Il carico di lavoro complessivo (comprendente il lavoro di cura) sia elevato

Può rappresentare invece un elemento di rischio per la salute in sè in particolare quando:

- è presente una cattiva progettazione dei turni
- vi sono condizioni di ipersuscettibilità soggettiva (es.gravidanza, fertilità)

La contrattazione collettiva

Innanzi tutto è possibile introdurre correttivi in alcuni capitoli della norma utilizzando la contrattazione, come previsto d'altro canto dalla legge stessa:

- stabilendo limiti al numero massimo di ore straordinarie giornaliere/settimanali (non superabili in ogni caso e non compensabili con periodi ad orario ridotto), pause congrue e godimento delle ferie in tempi limitati (semestre successivo);
- inserire per le categorie attualmente escluse almeno la regolamentazione minima prevista;
- reinserire la priorità della adesione volontaria al lavoro notturno come nella legislazione precedente;
- prevedere la consultazione e il coinvolgimento degli Rls.

La contrattazione decentrata

In questo contesto è possibile definire:

- il tipo di coinvolgimento dell'Rspp e del Medico Competente per una valutazione adeguata del rischio lavoro notturno e a turni e del suo peso sugli altri rischi presenti;
- i criteri per l'esclusione dal lavoro notturno (età avanzata, elevato numero di anni lavorati su turni compresi i notturni, problemi familiari o di trasporto);
- la struttura pubblica deputata a valutare le esclusioni dal lavoro notturno per motivi sanitari, quando in azienda non sia prevista la figura del Medico Competente;
- che i livelli di sicurezza in azienda (evacuazione, anti-incendio, primo soccorso) siano verificati e risultino adeguati su tutto l'arco delle 24 ore;
- mezzi di trasporto adeguati per chi effettua lavori a turni e notturno;
- necessità di migliore illuminazione interna ed esterna;
- salubrità di cibi e bevande, aree di ristoro ben attrezzate (possibilità di sedersi e riscaldare cibi e bevande), con pause appropriate;
- un periodo di prova (6, 12 mesi) quando si introducono turni o si modificano quelli precedenti;
- che la valutazione dei rischi parta dalla considerazione e dal rispetto delle problematiche di genere.

Azioni legali

Senza trascurare i doverosi obiettivi di miglioramento tramite contrattazione, e una applicazione attenta a far rispettare al meglio diritti e tutele per la salute e sicurezza di chi lavora, è suggerita come opportuna la promozione di azioni avanti la Corte di Giustizia Europea per cercare di ottenere significative modifiche della legge di recepimento della direttiva (decreto legislativo 66/2003 e successive integrazioni/modifiche).
Un provvedimento decisamente orientato alla flessibilità anche se a scapito della legislazione prevenzionale, non dovrebbe essere subito passivamente.
Garantire efficaci tutele, anche di salute, per via contrattuale richiede forti capacità innovative e gestionali. Ancora poco presenti, in molti casi ostacolate o osteggiate, esse vanno potenziate e affermate pur consapevoli della crescente moltitudine di lavoratrici e lavoratori contrattualmente deboli o addirittura privi di tutela contrattuale, per i quali sarà difficile percorrere questa via.
Un'attenzione prioritaria, sia per gli operatori sindacali che per le strutture pubbliche che effettuano vigilanza, si dovrà:
- sviluppare la ricerca sulla nocività del lavoro notturno. Può essere interessante a questo proposito l'approccio proposto dal progetto inglese dell'Health and Safety Executive, di applicazione di un metodo validato (Fatigue Index) per la stima dei rischi connessi alla fatica mentale da turni e da lavoro notturno;
- definire criteri comuni per affrontare i giudizi di idoneità nonché gli eventuali ricorsi.
- aggiornamento della valutazione dei rischi in base ai criteri suggeriti.

In questa fase, l'attenzione maggiore va data alla divulgazione delle conoscenze già acquisite e disponibili sulla legislazione italiana ed europea sulla nocività del lavoro notturno, nonché alla socializzazione di misure e soluzioni sperimentate per una migliore tutela della salute dei lavoratori.

BIBLIOGRAFIA

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 e 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 Seatle 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, 2003

gli allegati

I - questionario sulla salute
dei lavoratori a turni . . . . . pag. 27

II - direttiva europea 2003/88/ce . . . . . pag. 31

III - decreto legislativo
8 Aprile 2003, n. 66 . . . . . pag. 36

IV - decreto legislativo
19 Luglio 2004, n. 213 . . . . . pag. 40

QUESTIONARIO SULLA SALUTE DEI LAVORATORI A TURNI

(versione utilizzata per l'indagine alla SEA di Linate)

Il seguente questionario è stato realizzato a cura del gruppo "Donne – Salute – Lavoro" (Cgil–Cisl–Uil Milano). Il gruppo "Donne – Salute – Lavoro" 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, ed ha sollecitato e realizzato esperienze di ricerca e di lavoro concreto a diversi livelli. Gli obiettivi di fondo 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, in particolare RLS – RLST ad affrontare più adeguatamente quei rischi che, restando sommersi, generano sofferenze silenziose con costi sociali e aziendali evitabili, e riducibili con interventi appropriati. La finalità del questionario è quella di verificare con un'indagine diretta le possibili ripercussioni del lavoro a turni sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori. La ricerca perciò potrà eventualmente essere estesa ad altre aziende interessate a questo tipo di problematica e dove vi siano dipendenti che da qualche tempo svolgono lavoro a turni. L'adesione delle lavoratrici e dei lavoratori a questa iniziativa è volontaria, nella speranza che ciò risulti utile ci auguriamo naturalmente un'ampia partecipazione alla compilazione del questionario, ciò contribuirebbe a rendere maggiormente rappresentativo il campione d'indagine.Garantendo il rispetto della legge sulla privacy, considerando la delicatezza degli argomenti trattati, si è deciso di mantenere il completo anonimato; si invita pertanto a compilare il questionario in ogni sua parte in modo da avere la maggior completezza di informazioni possibili. È stato dato largo spazio alla voce "altro" per consentire una risposta più particolareggiata alla domanda di riferimento, si invita pertanto a segnalare ogni osservazione che possa apparire rilevante e che verrà considerata preziosa. Una volta compilato il questionario, potrà essere riconsegnato - entro il termine stabilito – imbucandolo in un'apposita cassetta la quale potrà essere inoltre utilizzata per aggiungere eventuali suggerimenti. I dati raccolti saranno successivamente elaborati dal gruppo "Donne - Salute - Lavoro" e saranno oggetto di discussione e riflessione sul tema della salute e della tutela nell'ambito del lavoro in occasione di un prossimo incontro. Vi ringraziamo per la collaborazione, per le osservazioni e i suggerimenti che vorrete farci pervenire. In allegato, insieme al questionario, troverete le istruzioni per la sua corretta compilazione.

Dati lavorativi e caratteristiche del turno
Nota: Per tipo di turno s'intende quello concordato
con l'amministrazione e in atto al momento della compilazione del questionario

Mansione: _____

Tempo indeterminato:	❑ SI	❑ NO			
Tempo determinato:	❑ SI	❑ NO			
Turno scalare	❑ SI	❑ NO			
Turno fisso	❑ SI	❑ NO			
Da quanti anni lavori a turni:	❑ 0–4	❑ 5–9	❑ 10–14	❑ 15–19	❑ oltre

Dati personali

Sesso: ❑ F ❑ M Età: ❑ 20–29 ❑ 30–39 ❑ 40–49 ❑ 50–59 ❑ oltre

Occupazione del tempo extralavorativo

(Il tempo dedicato alla famiglia e ad altre attività potrebbe ostacolare il riposo e costituire ulteriore elemento di affaticamento)

Ore giornaliere medie dedicate al lavoro domestico e alla famiglia
(es.: spesa, posta, pulizie, lavoro di cura, ecc...):
❑ da 0 a 3 ore ❑ oltre 3 fino a 7 ore ❑ oltre 7 ore

Ore giornaliere medie dedicate ad attività personali svolte sistematicamente: "tempo per sé"
(sport, studio, altra attività lavorativa, volontariato, ecc...)
- In caso di figli conviventi: ❑ da 0 a 2 ore ❑ da 2 a 4 ore ❑ oltre 4 ore
- Senza figli conviventi: ❑ da 0 a 2 ore ❑ da 2 a 4 ore ❑ oltre 4 ore

Tempo medio giornaliero complessivo (andata e ritorno) da casa al luogo di lavoro:
❑ meno di 1 ora ❑ da 1 a 2 ore ❑ da 2 a 3 ore ❑ da 3 a 4 ore ❑ oltre 4 ore

Disturbi e disagi soggettivi

(in questa sezione vengono indicati i disturbi/disagi soggettivamente percepiti)

	Non presenti	Preesistenti al lavoro a turni	Aggravati col lavoro a turni	Manifestati col lavoro a turni
Disturbi del sonno				
Insonnia	❑	❑	❑	❑
Impossibilità di ricordare i sogni	❑	❑	❑	❑
Necessità di assumere farmaci per dormire	❑	❑	❑	❑
Stanchezza	❑	❑	❑	❑
Crisi di sonnolenza durante il turno di lavoro	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare):	❑	❑	❑	❑
Disturbi psichici				
Cefalea	❑	❑	❑	❑
Nervosismo	❑	❑	❑	❑
Insicurezza	❑	❑	❑	❑
Ansia	❑	❑	❑	❑
Depressione	❑	❑	❑	❑
Necessità di assumere farmaci calmanti	❑	❑	❑	❑
Necessità di assumere farmaci eccitanti	❑	❑	❑	❑
Necessità di supporto psicologico	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare):	❑	❑	❑	❑
Alimentazione				
Cambiamento delle abitudini alimentari	❑	❑	❑	❑
Inappetenza	❑	❑	❑	❑
Aumento dell'appetito	❑	❑	❑	❑
Aumento del peso corporeo	❑	❑	❑	❑
Diminuzione del peso corporeo	❑	❑	❑	❑
Disturbi digestivi (peso/gonfiore/bruciore)	❑	❑	❑	❑
Disturbi dell'alvo (stitichezza)	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare):	❑	❑	❑	❑
Modificazioni della sfera sessuale				
Diminuzione del desiderio	❑	❑	❑	❑
Diminuzione dell'attività	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare):	❑	❑	❑	❑
Disturbi mestruali e/o Alterazioni ormonali				
Variazione nella regolarità del ciclo	❑	❑	❑	❑
Mestruazioni dolorose	❑	❑	❑	❑
Mestruazioni prolungate	❑	❑	❑	❑
Scomparsa del ciclo	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare):	❑	❑	❑	❑

Fattori di rischio presenti durante il lavoro

(indicare quei fattori che, nel caso specifico, sono ritenuti fonte di disagi o e/o di stress)

Rumore	❑ SI	❑ NO
Sostanze chimiche	❑ SI	❑ NO
Microclima inidoneo	❑ SI	❑ NO
Illuminazione inadeguata	❑ SI	❑ NO
Macchine non sicure	❑ SI	❑ NO
Carenza di misure di emergenza	❑ SI	❑ NO
Ritmi e carichi di lavoro eccessivi	❑ SI	❑ NO
Assenza di colleghi	❑ SI	❑ NO
Lavoro monotono	❑ SI	❑ NO
Difficoltà nei rapporti con colleghi (disagi, pressioni, critiche, scorrettezze, .):	❑ SI	❑ NO
Difficoltà nei contatti con i superiori (disagi, pressioni, critiche, scorrettezze, ...):	❑ SI	❑ NO
Difficoltà nei rapporti con il pubblico (disagi, pressioni, critiche, scorrettezze, ...):	❑ SI	❑ NO
Carenza di sicurezza negli spostamenti all'interno dell'azienda (possibilità di molestie, aggressioni, ...):	❑ SI	❑ NO
Carenza di sicurezza negli spostamenti durante il tragitto casa/lavoro:	❑ SI	❑ NO
Richiesta di straordinario (allungamento del turno):	❑ SI	❑ NO
Inadeguatezza del riposo infrasettimanale	❑ SI	❑ NO
Inadeguatezza della/e pause	❑ SI	❑ NO
Necessità di trovare sostituzione durante o a fine turno	❑ SI	❑ NO
Difficoltà ad ottenere giorni/periodi di ferie	❑ SI	❑ NO
Difficoltà di cambio del turno in caso di necessità personale:	❑ SI	❑ NO

Disturbi e disagi soggettivi (in questa sezione vengono indicati i disturbi/disagi soggettivamente percepiti)

	Non presenti	Preesistenti al lavoro a turni	Aggravati col lavoro a turni	Manifestati col lavoro a turni
Uso di farmaci				
Farmaci da banco (integratori, vitamine...)	❑	❑	❑	❑
Melatonina	❑	❑	❑	❑
Analgesici/antidolorifici	❑	❑	❑	❑
Ansiolitici	❑	❑	❑	❑
Tranquillanti	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare):	❑	❑	❑	❑
Abitudini voluttuarie				
Fumo di tabacco	❑	❑	❑	❑
Assunzione di alcolici	❑	❑	❑	❑
Assunzione di sostanze eccitanti	❑	❑	❑	❑
Assunzione di caffè	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare)	❑	❑	❑	❑
Disturbi dell'attenzione				
Riduzione della memoria	❑	❑	❑	❑
Difficoltà di concentrazione	❑	❑	❑	❑
Affaticamento mentale	❑	❑	❑	❑
Lentezza nel ragionamento	❑	❑	❑	❑
Difficoltà di linguaggio	❑	❑	❑	❑
Automatismi: tic, movimenti involontari ripetitivi (specificare)	❑	❑	❑	❑
Difficoltà nella guida (distrazioni, infrazioni incidenti stradali provocati,...)	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare)	❑	❑	❑	❑

Danni alla salute

(in questa sezione vengono indicati i disturbi/disagi soggettivamente percepiti)

	Non presenti	Preesistenti al lavoro a turni	Aggravati col lavoro a turni	Manifestati col lavoro a turni
Danni				
Gastrite, ulcera	❑	❑	❑	❑
Ipertensione	❑	❑	❑	❑
Ipotensione	❑	❑	❑	❑
Patologie coronariche (ischemia, infarto, angina,...)	❑	❑	❑	❑
Alterazioni del ritmo cardiaco (aritmie, tachicardia)	❑	❑	❑	❑
Diabete	❑	❑	❑	❑
Alterazioni ormonali (tiroide)	❑	❑	❑	❑
Malattie neurologiche	❑	❑	❑	❑
Disturbi psichiatrici	❑	❑	❑	❑
Tumori	❑	❑	❑	❑
Patologie della gravidanza	❑	❑	❑	❑
Aborti spontanei	❑	❑	❑	❑
Sindrome depressiva	❑	❑	❑	❑
Sindrome ansiosa	❑	❑	❑	❑
Infertilità	❑	❑	❑	❑
Patologie della pelle (dermatiti, eczema, psoriasi, ecc...)	❑	❑	❑	❑
Patologie muscolo-scheletriche (schiena e arti superiori)	❑	❑	❑	❑
Patologie da abuso di alcool, fumo. (brobchite cronica, cirrosi epatica, ecc.)	❑	❑	❑	❑
Molestie/aggressioni durante il lavoro o il percorso	❑	❑	❑	❑
Altro (specificare)	❑	❑	❑	❑

Ripercussioni sull'assunzione di terapie farmacologiche

Il lavoro a turni può comportare la necessità di variare orari e/o dosaggi dei farmaci abitualmente presi con possibile comparsa di effetti collaterali. Indicare i farmaci assunti e se si sono avute difficoltà di questa natura

Farmaci assunti	**Variazione orari e/o dosaggi**		**Conseg. comparsa di problemi**	
Insulina/antidiabetici	❑ SI	❑ NO	❑ SI	❑ NO
Antistaminici in allergie	❑ SI	❑ NO	❑ SI	❑ NO
Ansiolitici – psicofarmaci	❑ SI	❑ NO	❑ SI	❑ NO
Antiepilettici	❑ SI	❑ NO	❑ SI	❑ NO
Altro, specificare:	❑ SI	❑ NO	❑ SI	❑ NO
	❑ SI	❑ NO	❑ SI	❑ NO

Opinioni e osservazioni

Oltre a tutte le osservazioni che credi opportune, ti chiediamo anche di segnalarci se ritieni di avere dovuto ricorrere a un maggior numero di assenze dal lavoro per malattia, a seguito del lavoro a turni

DIRETTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 4 novembre 2003
concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 137, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo,

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato,

considerando quanto segue:

(1) La direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, in relazione ai periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali, nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro, ha subito sostanziali modificazioni. È opportuno per motivi di chiarezza procedere alla sua codificazione.
(2) L'articolo 137 del trattato dispone che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri al fine di migliorare l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori. Le direttive adottate sulla base di tale articolo devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.
(3) Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (4), rimangono pienamente applicabili ai settori contemplati dalla presente direttiva, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella medesima.
(4) Il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico.
(5) Tutti i lavoratori dovrebbero avere periodi di riposo adeguati. Il concetto di «riposo» deve essere espresso in unità di tempo, vale a dire in giorni, ore e frazioni d'ora.
I lavoratori della Comunità devono beneficiare di periodi minimi di riposo giornaliero, settimanale e annuale e di adeguati periodi di pausa. È anche necessario, in tale contesto, prevedere un limite massimo di ore di lavoro settimanali.
(6) Conviene tener conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno.
(7) Alcuni studi hanno dimostrato che l'organismo umano è più sensibile nei periodi notturni ai fattori molesti dell'ambiente nonché a determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose e che lunghi periodi di lavoro notturno sono nocivi per la salute dei lavoratori e possono pregiudicare la sicurezza dei medesimi sul luogo di lavoro.
(8) Occorre limitare la durata del lavoro notturno, comprese le ore straordinarie, e prevedere che il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.
(9) È importante che i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione, e in seguito a intervalli regolari, e che i lavoratori notturni che hanno problemi di salute siano trasferiti, quando possibile, a un lavoro diurno per cui siano idonei.
(10) La situazione dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni esige che essi beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del lavoro e che i servizi e mezzi di protezione e prevenzione siano organizzati e funzionino efficacemente.
(11) Le modalità di lavoro possono avere ripercussioni negative sulla sicurezza e la salute dei lavoratori; l'organizzazione del lavoro secondo un certo ritmo deve tener conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano.
(12) Un accordo europeo relativo all'orario di lavoro della gente di mare è stato applicato mediante la direttiva 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) , in base all'articolo 139, paragrafo 2, del trattato. Di conseguenza, le disposizioni della presente direttiva non si applicano alla gente di mare.
(13) Nel caso dei «pescatori a percentuale» che sono lavoratori dipendenti, spetta agli Stati membri determinare, a norma della presente direttiva, le condizioni per il diritto alle ferie annuali e per la concessione delle stesse, incluse le modalità di pagamento.
(14) Le norme specifiche previste da altri strumenti comunitari, per esempio in materia di periodi di riposo, orario di lavoro, ferie annuali e lavoro notturno di alcune categorie di lavoratori, dovrebbero prevalere sulle disposizioni della presente direttiva.
(15) In funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa, pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva, garantendo nel contempo il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
(16) Occorre prevedere che talune disposizioni della presente direttiva possano formare oggetto di deroghe operate, a seconda dei casi, dagli Stati membri o dalle parti sociali. Di norma, in caso di deroga, devono essere concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo.
(17) Occorre che la presente direttiva faccia salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di attuazione indicati nell'allegato I, parte B,

HANNO ADOTTATO
LA PRESENTE DIRETTIVA:

CAPO 1 - CAMPO D'APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

Articolo 1: Oggetto e campo di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce prescrizio ni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.
2. La presente direttiva si applica: a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.
3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/ CEE, fermi restando gli articoli 14, 17, 18 e 19 della presente direttiva.
Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 8, la presente direttiva non si applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva 1999/63/ CE. 4.
Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

Articolo 2: Definizioni

Ai sensi della presente direttiva si intende per: 1) «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, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali; 2) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro; 3) «periodo notturno»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5; 4) «lavoratore notturno»: a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:
i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali; o ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale; 5) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro 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, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane; 6) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni; 7) «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile; 8) «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su un'installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata all'esplorazione, all'estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività d'immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da un'installazione offshore che da una nave; 9) «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 l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

CAPO 2 - PERIODI MINIMI DI RIPOSO — ALTRI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 3: Riposo giornaliero

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.

Articolo 4: Pausa

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa le cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

Articolo 5: Riposo settimanale

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3. Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.

Articolo 6: Durata massima settimanale del lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:
a) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
b) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Articolo 7: Ferie annuali

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.
2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

CAPO 3 - LAVORO NOTTURNO, LAVORO A TURNI, RITMO DI LAVORO

Articolo 8: Durata del lavoro notturno

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:
a) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;
b) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.
Ai fini della lettera b), il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.

Articolo 9: Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:
a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;
b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, a un lavoro diurno per cui essi siano idonei.
2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), deve essere rispettato il segreto medico.
3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a), può rientrare in un sistema sanitario nazionale.

Articolo 10: Garanzie per lavoro in periodo notturno

Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno.

Articolo 11: Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.

Articolo 12: Protezione in materia di sicurezza e di salute

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché: a) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro; b) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.

Articolo 13: Ritmo di lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.

CAPO 4 - DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 14: Disposizioni comunitarie più specifiche

La presente direttiva non si applica laddove altri strumenti comunitari contengano prescrizioni più specifiche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro per determinate occupazioni o attività professionali.

Articolo 15: Disposizioni più favorevoli

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Articolo 16: Periodi di riferimento

Gli Stati membri possono prevedere:
a) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni;
b) per l'applicazione dell'articolo 6 (durata massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi. I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media;
c) per l'applicazione dell'articolo 8 (durata del lavoro notturno), un periodo di riferimento definito previa consultazione delle parti sociali o mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale fra le parti sociali.
Il periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore prescritto a norma dell'articolo 5 non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento in questione.

CAPO 5 - DEROGHE ED ECCEZIONI

Articolo 17: Deroghe

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; b) di manodopera familiare; o c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.
2. Le deroghe di cui ai paragrafi 3, 4 e 5 possono essere adottate con legge, regolamento o con provvedimento amministrativo, ovvero mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata.
3. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 possono essere concesse: a) per le 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) per le 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) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
ii) del personale portuale o aeroportuale;
iii) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
iv) 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;
v) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
vi) di attività di ricerca e sviluppo;
vii) dell'agricoltura;
viii) di lavoratori operanti nel settore del trasporto di passeggeri nell'ambito di servizi regolari di trasporto urbano;
d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività e, in particolare:
i) nell'agricoltura;
ii) nel turismo;
iii) nei servizi postali;
e) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari;
i) per le attività discontinue;
ii) per il servizio prestato a bordo dei treni; oppure
iii) per le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario e che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
f) nei casi previsti dall'articolo 5, paragrafo 4, della direttiva 89/391/CEE;
g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente;
4. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe agli articoli 3 e 5 possono essere concesse:
a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;
b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia;
5. In conformità al paragrafo 2 del presente articolo le deroghe all'articolo 6 e all'articolo 16, lettera b), nel caso dei
medici in formazione, possono essere concesse secondo il disposto dei commi dal secondo al sesto del presente paragrafo.
Con riferimento all'articolo 6, le deroghe di cui al primo comma sono consentite per un periodo transitorio di cinque anni a decorrere dal 1o agosto 2004.
Gli Stati membri dispongono, se necessario, di altri due anni al massimo per ovviare alle difficoltà nel rispettare le prescrizioni in materia di lavoro nell'ambito delle loro responsabilità di organizzare e fornire servizi sanitari e cure mediche. Almeno 6 mesi

prima della scadenza del periodo transitorio, lo Stato membro interessato informa in modo motivato la Commissione, in modo che questa possa, entro tre mesi dalla ricezione dell'informazione, esprimere un parere, previe opportune consultazioni. Lo Stato membro che non segua il parere della Commissione motiva la propria decisione. La comunicazione e le motivazioni dello Stato membro e il parere della Commissione sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea e trasmessi al Parlamento europeo.
Gli Stati membri dispongono, se necessario, di un ulteriore periodo di un anno al massimo per ovviare a speciali difficoltà incontrate nell'ambito delle responsabilità di cui al terzo comma. Essi seguono il procedimento di cui a detto comma.
Gli Stati membri provvedono affinché in nessun caso il numero di ore di lavoro settimanali superi una media di 58 ore durante i primi tre anni del periodo transitorio, una media di 56 ore per i due anni successivi e una media di 52 ore per l'eventuale periodo restante.
Il datore di lavoro consulta i rappresentanti dei lavoratori in tempo utile allo scopo di giungere a un accordo, se possibile, sulle soluzioni da applicare al periodo transitorio. Nei limiti di cui al quinto comma, tale accordo può prevedere: b) il numero medio di ore di lavoro settimanali durante il periodo transitorio; e c) le misure da adottare per ridurre ilnumero delle ore di lavoro settimanali a una media di 48 ore entro la fine del periodo transitorio.
Con riferimento all'articolo 16, lettera b), le deroghe di cui al primo comma sono consentite purché il periodo di riferimento non superi 12 mesi, durante la prima parte del periodo transitorio di cui al quinto comma e, successivamente, 6 mesi.

Articolo 18: Deroghe mediante contratto collettivo

Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a un livello inferiore.
Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a un livello collettivo adeguato.
Le deroghe di cui al primo e secondo comma sono consentite soltanto a condizione che ai lavoratori interessati 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.
Gli Stati membri possono prevedere norme:
a) per l'applicazione del presente articolo ad opera delle parti sociali; e
b) per l'estensione delle disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente articolo ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali.

Articolo 19: Limiti alla facoltà di derogare ai periodi di riferimento

La facoltà di derogare all'articolo 16, lettera b), di cui all'articolo 17, paragrafo 3, e all'articolo 18, non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi. Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi. Prima del 23 novembre 2003, il Consiglio, in base a una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente articolo e decide in merito ai loro sviluppi.

Articolo 20: Lavoratori mobili e attività offshore

1. Gli articoli 3, 4, 5 e 8 non si applicano ai lavoratori mobili. Gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che tali lavoratori mobili abbiano diritto a un riposo adeguato, salvo nelle circostanze previste dall'articolo 17, paragrafo 3, lettere f) e g).
2. Salvo il rispetto dei principi generali relativi alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, e fermi restando una consultazione delle parti sociali interessate e gli sforzi per incoraggiare il dialogo sociale in tutte le forme idonee, compresa, se le parti lo desiderano, la concertazione, gli Stati membri possono, per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro, portare il periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a dodici mesi per i lavoratori mobili e per i lavoratori che svolgono prevalentemente lavoro offshore.
3. Entro il 1o agosto 2005 la Commissione, consultati gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, esamina l'applicazione delle disposizioni con riferimento ai lavoratori offshore sotto il profilo della salute e della sicurezza per presentare, ove occorra, le modifiche appropriate.

Articolo 21: Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

1. Gli articoli 3, 4, 5, 6 e 8 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima battenti bandiera di uno Stato membro. Gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che ogni lavoratore che resta servizio a bordo di una nave da pesca marittima battente bandiera di uno Stato membro abbia il diritto a un adeguato riposo e per limitare a 48 il numero delle ore di lavoro settimanale medie calcolate su un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi.
2. Entro i limiti di cui al paragrafo 1, secondo comma, nonché ai paragrafi 3 e 4, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che, tenuto conto dell'esigenza di proteggere la sicurezza e la salute dei suddetti lavoratori, a) l'orario di lavoro sia limitato a un numero massimo di ore da non superare in un determinato periodo di tempo; o b) sia assicurato un numero minimo di ore di riposo in un determinato periodo di tempo.
Il numero massimo di ore lavorative o il numero minimo di ore di riposo è fissato mediante disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o dai contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.
3. I limiti delle ore lavorative o delle ore di riposo sono i seguenti: a) il numero massimo delle ore di lavoro non deve essere superiore: i) a 14 ore per ogni periodo di 24 ore; e ii) a 72 ore per ogni periodo di sette giorni; oppure b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore: i) a 10 ore per ogni periodo di 24 ore; e ii) a 77 ore per ogni periodo di sette giorni.
4. Le ore di riposo possono essere suddivise al massimo in due periodi, uno dei quali deve durare almeno sei ore. L'intervallo tra due periodi successivi di riposo non può superare 14 ore.
5. Secondo i principi generali di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, e per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro, gli Stati membri possono autorizzare deroghe ai limiti stabiliti nel paragrafo 1, secondo comma, e nei paragrafi 3 e 4, tra cui la fissazione dei periodi di riferimento. Tali deroghe devono seguire, per quanto possibile, gli standard fissati, ma possono tener conto di periodi di ferie più frequenti o più lunghi o della concessione di ferie com-

pensative ai lavoratori. Tali deroghe possono essere stabilite da:
a) disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, previa consultazione, ove possibile, dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, e previo tentativo di incoraggiare il dialogo sociale in tutte le forme idonee; o
b) contratti collettivi o accordi tra le parti sociali.
6. Il comandante di una nave da pesca marittima ha il diritto di imporre al personale di bordo di svolgere le ore di lavoro necessarie per salvaguardare la sicurezza immediata della nave, del carico o delle persone imbarcate, oppure per soccorrere navi o persone in pericolo in mare.
7. Gli Stati membri possono prevedere che i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima che, in base alla legislazione o alla prassi nazionali, non sono autorizzati a esercitare la loro attività per un periodo specifico di durata superiore a un mese nel corso dell'anno civile, fruiscano delle ferie annuali a norma dell'articolo 7 entro detto periodo.

Articolo 22: Disposizioni varie

1. Gli Stati membri hanno facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicurino, mediante le necessarie misure a tale scopo, che:
a) nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b), a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;
b) nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro
c) il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;
d) i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;
e) il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, lettera b).
Prima del 23 novembre 2003, il Consiglio, sulla base di una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente paragrafo e decide del seguito da darvi.
2. Per quanto concerne l'applicazione dell'articolo 7, gli Stati membri hanno la facoltà di ricorrere a un periodo transitorio massimo di 3 anni a decorrere dal 23 novembre 1996, a condizione che durante tale periodo transitorio:
a) ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di 3 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali; e
b) il periodo di ferie annuali retribuite di 3 settimane non possa essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.
3. Quando si avvalgono delle facoltà di cui al presente articolo, gli Stati membri ne informano immediatamente la Commissione.

CAPO 6 - DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 23: Livello di protezione

Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori.

Articolo 24: Relazioni

1. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che hanno già adottato o che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
2. Ogni 5 anni gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.
La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale europeo ed il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.
3. La Commissione presenta con periodicità quinquennale a partire dal 23 novembre 1996 al Parlamento europeo, al Consiglio ed al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto degli articoli 22 e 23, nonché dei paragrafi 1 e 2 del presente articolo.

Articolo 25: Riesame del funzionamento delle disposizioni con riferimento ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

Entro il 1o agosto 2009 la Commissione, consultati gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, riesamina il funzionamento delle disposizioni per quanto riguarda i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima e, in particolare, valuta se esse siano ancora appropriate, in particolare in relazione alla salute e alla sicurezza, allo scopo, se necessario, di proporre le opportune modifiche.

Articolo 26: Riesame del funzionamento delle disposizioni con riferimento ai lavoratori nel settore del trasporto di passeggeri

Entro il 1o agosto 2005 la Commissione, consultati gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, riesamina il funzionamento di queste disposizioni per quanto riguarda i lavoratori nel settore del trasporto di passeggeri nell'ambito di servizi regolari di trasporto urbano, allo scopo, se necessario, di presentare le opportune modifiche volte a garantire in questo settore un approccio coerente e adeguato.

Articolo 27: Abrogazione

1. La direttiva 93/104/CE (come modificata dalla direttiva di cui all'allegato I, parte A) è abrogata, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento di cui all'allegato I, parte B.
2. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato II.

Articolo 28: Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il 2 agosto 2004.

Articolo 29: Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles,
addì 4 novembre 2003.

Per il Parlamento europeo:
P. COX
Il Presidente

Per il Consiglio:
G. TREMONTI
Il Presidente

18.11.2003
L 299/16 Gazzetta ufficiale
dell'Unione europea IT

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 periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga 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 in 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 usufruiscano 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 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 aderisca 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 ministro del lavoro e delle politiche sociali. 4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida 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 impiegati) 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, ca-

lore 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 datori 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 successiva 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 Legislativo19 luglio 2004, n. 213

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

(GU 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 del-l'Italia alle Comunita' 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 opportunita';

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, altresi', al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonche' agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attivita' 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 e' 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 pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi»;
f) dopo l'articolo 18 e' 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 eta' del bambino, e' 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, e' 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, e' 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, e' punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro.
5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, e' 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, e' soggetta alla sanzione amministrativa da 25 euro a 154 euro. Se la violazione si riferisce a piu' di cinque lavoratori ovvero si e' verificata nel corso dell'anno solare per piu' di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 euro a 1.032 euro e non e' ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, e' 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, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 19 luglio 2004
CIAMPI
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
Frattini, Ministro degli affari esteri
Castelli, Ministro della giustizia
Siniscalco, Ministro dell'economia e delle finanze
Prestigiacomo, Ministro per le pari opportunita'

Visto, il Guardasigilli: Castelli.