

Roma, 4 febbraio 2009



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

*Alla Assaereo
Associazione Nazionale Vettori e Operatori del
Trasporto Aereo
Via della Corona Boreale, 86
00054 Fiumicino – Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. 25/SEGR/0001575

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – esoneri dal lavoro notturno per il personale navigante.

L'Assaereo ha avanzato istanza di interpello per avere chiarimenti in merito alla disciplina dell'esonero dal lavoro notturno del personale navigante. La questione, pur affrontata da questa Direzione generale con risposta ad interpello n. 33/2007 e con parere reso dalla Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del 22 gennaio u.s., richiede ulteriori approfondimenti che tengano conto anche dei recenti rilievi mossi all'Italia dalla Comunità europea.

Si ricorda anzitutto che, con la citata risposta ad interpello n. 33/2007 si è sostenuta, nei confronti del personale navigante, l'applicabilità dei limiti al lavoro notturno come disciplinata dall'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001. Tale ultima disposizione, nonostante l'abrogazione operata dall'art. 19 del D.Lgs. n. 66/2003, si è ritenuta infatti ancora in vigore con riferimento al personale navigante e ciò in base all'assunto secondo cui la stessa abrogazione avrebbe effetto esclusivamente con riferimento al campo di applicazione del citato D.Lgs. n. 66.

Nella riproposizione dell'interpello però l'istante, oltre a ricostruire organicamente l'evoluzione della disciplina in materia, fa riferimento ad un pronunciamento giurisprudenziale che sosterebbe l'intervenuta abrogazione della disposizione di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 ad opera del D.Lgs. n. 66/2003.

Inoltre la Commissione europea, con lettera del 29 gennaio u.s. (procedimento di infrazione n. 2006/2228), ha messo in mora l'Italia poiché l'esonero delle lavoratrici madri dal lavoro notturno, in applicazione del'art. 53 citato, risulta in contrasto con la normativa comunitaria, creando una discriminazione nei confronti delle stesse lavoratrici. Come sottolinea la Commissione, infatti, le direttive europee esonerano le lavoratrici madri dal lavoro notturno quando ciò va a detrimento della loro salute e dietro presentazione della relativa documentazione sanitaria. La normativa italiana, invece, impone un esonero automatico dal lavoro notturno e va al di là della protezione

prevista in ambito comunitario, configurandosi peraltro come discriminatoria anche in ragione della inevitabile perdita di retribuzione legata all'esonero.

Ciò induce questo Ministero a una riconsiderazione complessiva dell'intera problematica secondo una lettura sistematica che tenga maggiormente in conto, oltre alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dal parte del personale di volo, la inopportunità di meccanismi "automatici" di esonero dalla prestazione lavorativa che prescindano da una verifica delle concrete situazioni che non consentono l'effettivo svolgimento della stessa durante il periodo notturno.

Va anzitutto ricordato come il personale navigante sia esplicitamente escluso dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 (v. art. 2, D.Lgs. n. 66/2003) in quanto già a livello comunitario (Direttiva 2000/79/CE del Consiglio del 27 novembre 2000) si è inteso disciplinare separatamente "*l'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile*" considerate, come detto, le specificità del settore.

A livello nazionale tale disciplina ha trovato dunque attuazione nel D.Lgs. n. 185/2005, al quale occorre necessariamente ed esclusivamente riferirsi per verificare la sussistenza di eventuali limitazioni al tempo della prestazione lavorativa resa dal personale navigante. Non va infatti dimenticato che le specificità del settore richiedono l'individuazione di particolari diritti e doveri per detto personale che, non di rado, è tenuto a pernottare per periodi più o meno lunghi lontano dal luogo di residenza per poter svolgere la propria attività lavorativa. Peraltro, tale obbligo di pernottamento – implicitamente richiamato dall'istante – si configura come "immanente" alla stessa prestazione, differenziandosi evidentemente dal concetto di "*lavoro notturno*" nel quale il lavoratore, durante il periodo notturno, mette comunque a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

Tale circostanza è già di per sé sufficiente a giustificare una particolare disciplina dell'orario di lavoro del personale di volo, rispetto al quale il Legislatore del 2005 ha quindi individuato specifiche misure di tutela. In tal senso, infatti, l'art. 7 del D.Lgs. n. 185/2005 da un lato prevede che "*il personale di volo che abbia problemi di salute aventi nesso riconosciuto con il fatto che presta anche lavoro notturno viene assegnato ad un lavoro diurno in volo o a terra per cui è idoneo (...)*" e dall'altro garantisce allo stesso personale "*un livello di tutela della salute e della sicurezza adeguato alla natura della sua attività*". Anche tali previsioni di carattere generico sottolineano dunque la necessità di specifiche discipline di tutela per il personale navigante, anche connesse allo svolgimento di una prestazione di lavoro notturno, rimettendo inevitabilmente alla contrattazione collettiva una declinazione delle misure da adottare.

Tali argomentazioni giustificano inoltre la scelta del Legislatore del D.Lgs. n. 185/2005 di non replicare, così come invece ha fatto il D.Lgs. n. 66/2003 nel corpo dell'art. 11, i contenuti dell'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001, evidenziando pertanto la volontà di non estendere normativamente nel settore in questione tali limitazioni al lavoro notturno, rimettendole invece ad una scelta delle parti sociali.

Alla luce di quanto sopra pertanto, nel riconsiderare l'impostazione interpretativa già a suo tempo fornita e nel prendere atto degli orientamenti espressi in ambito comunitario, si ritiene maggiormente aderente al complessivo quadro normativo in materia l'orientamento secondo cui non possano applicarsi al lavoro notturno del personale in esame né le restrizioni previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 né, evidentemente, quelle di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003, dovendosi far riferimento esclusivo – in tale ambito – alla specifica disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 185/2005, che comunque potrà essere integrata e meglio declinata dalla contrattazione collettiva.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP