



SIMONE COGNO

LAVORO

Iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Torino dal 1995. È amministratore dello Studio Asco di Torino, membro dell'Associazione Italiana Formatori, esperto in problematiche previdenziali, del lavoro e relazioni industriali.

**FOCUS SUL LAVORO
NOTTURNO**

Il testo del CCNL imprese auto-transporto richiama il lavoro notturno agli artt. 26, 27 e 28 con le sole indicazioni utili al calcolo della percentuale di maggiorazione da applicare alla retribuzione, rimandando alle Leggi ordinarie per tutti gli altri aspetti normativi.

In effetti **l'attività lavorativa prestata nelle ore notturne è sottoposta a un particolare regime di Leggi a tutela del lavoratore.**

Per determinare la casistica di lavoro notturno occorre prima di tutto individuare **l'arco temporale in cui si colloca la prestazione lavorativa**, che deve protrarsi per almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Il primo limite che la Legge impone è la durata della prestazione, che non può eccedere le otto ore medie nell'arco delle 24 ore.

Vi è un capoverso attinente a questo aspetto nel CCNL trasporti, laddove viene stabilito che il personale smontante da un turno notturno dovrà osservare un **riposo di almeno 12 ore**

consecutive prima di riprendere il lavoro.

Per i lavoratori che effettuano operazioni mobili di autotrasporto (personale viaggiante), in caso di lavoro notturno - dove per tale si intende la prestazione espletata per 4 ore consecutive fra la mezzanotte e le sette

- l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le 10 ore nell'arco delle 24 ore. Il lavoratore, dal canto suo, non può rifiutarsi di prestare lavoro notturno, a meno che non dimostri di essere in una delle seguenti condizioni:

- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- il lavoratore o la lavoratrice che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a



**SCOTTO
TENDE & TELONI**



TELONI PER CAMION



TENDE DA SOLE



Via Circonvallazione 38
CASTELLETTO STURA (CN)
Tel./Fax 0171.791391

www.teloniscotto.it - info@scottoteloni.it

- 12 anni;
- lavoratore che abbia in carico un soggetto disabile (colui che fruisce dei benefici della Legge 104/92).

Esistono anche **categorie di lavoratori per le quali vige il divieto assoluto della prestazione dalle ore 24.00 alle 6.00**. Si tratta delle donne in stato di gravidanza, dall'accertamento fino al compimento di un anno di età del bambino e, in via generale, salvo specifiche deroghe, i ragazzi che non hanno raggiunto la maggiore età.

Prima di introdurre in via strutturale il lavoro notturno le aziende hanno anche l'obbligo di informare e consultare preliminarmente le rappresentanze Sindacali, aziendali o territoriali e valutare lo stato di salute dei dipendenti interessati al fine di verificare l'assenza di controindicazioni a tale tipologia di lavoro.

Altro aspetto importante sono le **condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori**, che l'azienda deve garantire in misura pari a quelle previste per coloro



che prestano l'attività nel turno diurno. Infine, si ha diritto di accedere a benefici pensionistici specifici quando il sog-

getto svolge lavoro durante il periodo notturno per almeno tre ore, per un minimo di 80 giorni lavorativi l'anno.



Avv. PASQUALE DUI

LAVORO

Avvocato del Foro di Milano, con Studio che tratta, prevalentemente, diritto civile, diritto commerciale, contrattualistica aziendale, diritto societario, diritto del lavoro. Professore a contratto di diritto del lavoro e diritto sindacale nell'Università di Milano-Bicocca.

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI E SOSPENSIONE CAUTELARE PREVENTIVA

Come già visto in materia di licenziamenti disciplinari, uno degli elementi fondamentali che caratterizzano il rapporto di lavoro dipendente è costituito dal **potere disciplinare del datore di lavoro**. Tale fondamentale potere, espressione dei poteri organizzativo e direttivo, trova il suo fondamento legale nell'art. 2106 Cod. Civ. e nell'art. 7, Statuto dei lavoratori. Secondo queste norme, **l'imprenditore**, a seguito dell'inosservanza dei fondamentali doveri contrattuali del lavoratore, **può applicare sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione**.

La procedura per la contestazione e l'irrogazione di una sanzione disciplinare comporta le fasi a) della preventiva

contestazione scritta, con l'indicazione specifica degli addebiti, b) della assegnazione di un termine a difesa, per le giustificazioni e, infine, c) dell'atto finale costituito dalla comminazione della sanzione applicata o della archiviazione dell'intero procedimento.

Le sanzioni disciplinari sono individuate dalla Legge - nella tipologia e nell'entità massima - e, a questo proposito, l'art. 54 del CCNL Assotrasporti UGL le richiama: 1) rimprovero verbale; 2) rimprovero scritto; 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base; 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni; 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10

giorni; 6) licenziamento. **Prendiamo in esame**, in questa breve nota, **la sospensione cautelare** (non menzionata nel CCNL Assotrasporti UGL): contestualmente alla contestazione degli addebiti, quando i tempi del procedimento disciplinare sono incompatibili con la presenza del lavoratore in azienda, il datore di lavoro può sospenderlo in via cautelare. **La sospensione cautelare non è un provvedimento disciplinare e non comporta la sospensione della retribuzione**, salvo che ciò non sia espressamente previsto dalla disciplina legale o negoziale del rapporto di lavoro.

In questi termini, dunque, la sospensione cautelare assume le seguenti connotazioni:

- può essere o meno prevista dal contratto collettivo;
- anche ove non prevista dal contratto collettivo (come nel caso che qui interessa), è ammessa dalla giuri-