

## Lavori usuranti e d.lgs. n. 67/2011

**Autore:**

**In:** Diritto del lavoro

### 1. Storia legislativa dei lavori usuranti

In Italia la prima affermazione organica e definita del principio dei lavori usuranti trova spazio nel Protocollo sul Welfare del luglio 2007 per poi essere recepita nell'articolo 1, comma 3, della Legge n. 247/07, attraverso una delega affidata al Governo in merito. In realtà però la discussione sull'esigenza di garantire un diverso trattamento previdenziale per alcune tipologie di lavoratori parte da molto lontano e costituisce un percorso ormai ventennale.

Già

la Legge Amato del 1992 confermava alcune specifiche disposizioni per i lavoratori delle forze armate, di polizia, per gli iscritti al Fondo Volo e per il personale viaggiante delle Ferrovie dello Stato; la Legge 27 marzo 1992, n. 257, all'articolo 13, prevedeva l'accesso anticipato al pensionamento in particolare per quei lavoratori esposti all'amianto, introducendo un principio importante intorno al quale si svilupperà il dibattito anche riferito ad altre mansioni e tipologie di lavoro. Discussioni poi tradotte con la delega prevista dall'articolo 3, comma 1, lettera f) che - per la prima volta - affidava al Governo la definizione di un anticipo dei limiti di età pensionabile di due mesi per ogni anno di occupazione in attività particolarmente usuranti, fino ad un massimo di sessanta mesi. Una delega recepita poi dal Decreto n. 374/93. Tale decreto individuava nel dettaglio - nella Tabella A allegata allo stesso - i lavori considerati particolarmente usuranti e meritevoli di accedere al beneficio previsto:

-

Lavoro notturno continuativo;

-

Lavori alle linee di montaggio con ritmi vincolati;

-

Lavori in galleria, cava o miniera;

Successivamente con la legge 183/2010 il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della suddetta legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal primo gennaio 2008 la possibilità di conseguire, su domanda,

il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 3, lettere da a) a f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Un percorso quindi complesso che oggi vede la luce con una normativa (d.lgs. n. 67/2011) che finalmente mette ordine alla materia definendo uno specifico regime previdenziale per categorie di lavoratori ben individuate. Una disciplina molto attesa della quale va dato atto al Ministro del Lavoro di aver accelerato i tempi per arrivare a questo risultato.

Il d.lgs. 67/2011 concede ai lavoratori dipendenti, impegnati in lavori o attività connotati da un particolare indice di stress psico-fisico, di maturare il diritto al trattamento pensionistico con un anticipo di tre anni, rispetto al periodo previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti. Nell'ambito delle attività particolarmente usuranti individuate nella citata tabella A del decreto 374/93 sono state identificate mansioni particolarmente usuranti in ragione delle caratteristiche di maggior gravità dell'usura che esse presentano anche sotto il profilo dell'incidenza della stessa sulle aspettative di vita, dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità, delle peculiari caratteristiche dei rispettivi ambiti di attività con riferimento particolare alle componenti socio-economiche che le connotano.

## **2. Lavori usuranti: modalità attuative**

Il d.lgs. 67/2011 ha previsto la possibilità, per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, di beneficiare dell'accesso anticipato al pensionamento rispetto ai limiti, oggettivi e soggettivi, fissati dalla normativa generale.

I lavoratori interessati dalla disposizione normativa sono quelli che svolgono attività lavorative tra quelle

sotto indicate:

**Mansioni particolarmente usuranti:**

Sono tutte quelle mansioni svolte nei vari settori di attività economica, in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano anche sotto il profilo dell'incidenza della stessa sulle aspettative di vita, dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità, delle peculiari caratteristiche dei rispettivi ambiti di attività con riferimento particolare alle componenti socioeconomiche che le connotano:

-

lavori in galleria, cava o miniera: tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;

-

lavori nelle cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;

-

lavori nelle gallerie: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità

-

lavori in cassoni ad aria compressa;

-

lavori svolti dai palombari;

-

lavori ad alte temperature: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale;

-

lavorazione del vetro cavo: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;

-

lavori espletati in spazi ristretti, con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;

-

lavori di asportazione dell'amianto: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

### **Lavori notturni:**

Come indicati dall'art. 1 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66:

-

Il lavoratore notturno e' colui il quale svolge almeno parte del suo orario di lavoro o almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il "periodo notturno", cioè un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

-

Secondo lo stesso decreto legislativo, in difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno (in caso di lavoro a tempo parziale il limite minimo è riproporzionato);

-

Il lavoro notturno è considerato usurante se organizzato in turni (almeno sei ore in cui è compresa la fascia indicata come "periodo notturno") o se il lavoro è svolto in modo ordinario in periodi notturni (per almeno tre ore).



**Lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena:**

Come indicate all'art. 1 comma 1 del d.lgs. 21 aprile 2011 n. 67 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso decreto per i seguenti settori:

-

prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;

-

lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti etc;

-

macchine per cucire e macchine rimpagliatrici per uso industriale e domestico;

-

costruzione di autoveicoli e di rimorchi;

-

apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento.

-

elettrodomestici;

-

altri strumenti e apparecchi;

-

confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori etc;

-

confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo.

**Conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.**

Le attività lavorative dovranno essere state prestate, dai lavoratori, per un periodo di tempo pari ad almeno 7 anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti pensionistici, negli ultimi dieci anni di attività lavorativa, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017, o da almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi decorrenza dal 1 gennaio 2018.

Al fine del computo totale si considerano solo i periodi effettivamente prestati, con esclusione di quelli coperti esclusivamente da contribuzione figurativa.

I datori di lavoro devono comunicare l'esecuzione di lavorazioni o attività dei loro dipendenti considerate particolarmente faticose e pesanti per legge. Per farlo dovranno compilare on-line un modello (LAV\_US) disponibile su Ministero del Lavoro; la compilazione del modello presuppone una previa registrazione da parte del datore di lavoro. Le compilazioni sono di due tipi: quelle di inizio attività e quelle di monitoraggio.

Per quanto concerne la presentazione della domanda, è l'art. 2 del d.lgs. 67/2011 che stabilisce i termini.

In maniera specifica, la stessa dovrà essere presentata, in base al comma 1 dello stesso articolo 2, dal lavoratore interessato al beneficio, all'Ente di previdenza con la relativa documentazione:

a)

entro il 30 settembre 2011, se abbia già maturato o maturi i requisiti agevolati di cui all'articolo 1 entro il 31 dicembre 2011;

b)

entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti agevolati, se tali requisiti siano maturati a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Il comma 2 del citato articolo 2 prevede l'elenco dei documenti che devono accompagnare la domanda. La circolare n. 22/2011 individua i seguenti elementi per la procedibilità della domanda diretta ad ottenere il riconoscimento dello svolgimento di attività particolarmente faticose e pesanti:

a)

la manifestazione di volontà dell'interessato;

b)

la specificazione dei periodi per i quali sono state svolte le attività che danno accesso al beneficio;

c)

la documentazione minima necessaria indicata nella tabella A allegata alla circolare stessa.

La Riforma del Governo Monti a causa del patto di stabilità assunta dal nostro paese nei confronti della comunità europea anticipa di un anno (dal 2013 al 2012) la messa a regime dei requisiti di accesso alla pensione per chi ha svolto lavori usuranti. Il d.lgs.

n. 201/2011 non si è però limitato a spostare di un anno indietro il regime definitivo, ma ha innalzato i requisiti anagrafici e quindi la corrispondente quota.

-

Nel 2012 quota 96 e un'età minima di 60 anni (fermo restando almeno 35 anni di anzianità contributiva)

-

Dal 2013 in poi quota 97 e d un età anagrafica minima di 61 anni (fermo restando almeno 35 anni di anzianità contributiva).

### **3. Lavoratori notturni**

Sulla falsariga del testo originario del d.lgs. n. 67/2011, la Riforma interviene anche sul bacino dei soggetti usurati che più ampiamente sarà alimentato. Ci riferiamo ai lavoratori notturni come è noto divisi in due categorie che il d.l. n. 201/2011 ha mantenuto invariato:

1)

lavoratori a turni, che prestano la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° luglio 2009 (articolo 1, comma 1 lett b 1);

2)

al di fuori dei casi di cui al numero 1), lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo (articolo 1, comma 1 lett. b 2).

Rispetto ai lavoratori a turni che svolgono lavoro notturno con le caratteristiche indicate al precedente punto 1) per almeno 78 giorni, il pensionamento è disciplinato con i criteri indicati in precedenza. Quando invece i giorni di lavoro notturno sono inferiori a 78 nell'anno, allora le regole per il pensionamento anticipato sono le seguenti:

<b>REQUISITIANAGRAFICI DI ANZIANITA' CONTRIBUTIVA PER I LAVORATORI NOTTURNI CHE MATURANO I REQUISITI DA</b>					
Giorni di lavoro notturno per anno	1.7.2009	2010	2011	2012	2013



Da 64 a 71	Quota 93 Età 58	Quota 94 Età 58	Quota 94 Età 59	Quota 98 Età 62	Quota 99 Età 63
Da 72 a 77	Quota 93 Età 57	Quota 94 Età 57	Quota 94 Età 58	Quota 97 Età 61	Quota 98 Età 62

Il lavoratore, per poter svolgere prestazioni di lavoro notturno, deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento ad opera delle strutture sanitarie pubbliche competenti o per il tramite del medico competente.

Oltre a questa iniziale valutazione che deve precedere l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, lo stato di salute dei lavoratori notturni deve essere periodicamente verificato. La periodicità di tali controlli è individuata dal legislatore in almeno due anni.

Tali controlli devono essere effettuati dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, o dal medico competente, regolato dal d.lgs. 81/2008 e successive modifiche. In ogni caso tali controlli devono avvenire a cura e spese del datore di lavoro.

L'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno è obbligatoria per i lavoratori idonei fatti salvi i casi di divieto o di esclusione dall'obbligo di eseguire la prestazione.

E' vietato adibire dalle 24 alle 6 le donne in gestazione dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

Il decreto prevede, inoltre, che abbiano facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno: la lavoratrice subordinata, madre di un figlio di età inferiore di tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazione di lavoro notturno,

il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato; l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a 12 anni; coloro che abbiano a loro carico un soggetto disabile ai sensi della legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Inoltre il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare per iscritto, annualmente, l'esecuzione di lavoro notturno continuativo oppure compreso in turni periodici regolari.

La comunicazione deve essere effettuata ai servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente e alle organizzazioni sindacali titolari del diritto ad essere consultate al fine dell'introduzione del lavoro notturno.

Se il contratto collettivo applicato in azienda disciplina in modo specifico l'esecuzione di lavoro notturno continuativo oppure compreso in turni periodici regolari, non sorge l'obbligo di comunicazione.

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno il lavoratore può essere trasferito al lavoro diurno. La violazione di tale disposizione è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 516,00 ad euro 2.582,00.

#### 4. Conclusioni

L'entrata in vigore del d.lgs. n. 67/2011 rappresenta un risultato molto importante. Nel corso della discussione sul Protocollo del Welfare nel 2007 le parti sociali si erano battute affinché la materia sui lavori usuranti fosse disciplinata nel merito, anche in considerazione degli interventi apportati in quell'occasione sui meccanismi di accesso al pensionamento di anzianità.

Si è sempre ritenuto che uno dei cardini di un moderno sistema previdenziale sia riconoscere che non tutti i lavori sono uguali. Su questa base si è ottenuto il riconoscimento del diritto, sia nella fase di predisposizione della delega che nel momento d'emanazione del decreto legislativo e dei successivi provvedimenti d'attuazione.

Un'attenzione forte e continua delle parti sociali su queste tematiche è stata supportata anche del fatto che una normativa di salvaguardia previdenziale del lavoro usurante trova già molte conferme anche in Europa. Del resto,

come dimostrato da diversi studi in materia, pur essendo negli anni migliorate le condizioni generali di lavoro si sono confermate e diffuse situazioni di lavoro ad alto livello di logoramento le quali, pur non necessariamente incidendo sull'aspettativa di vita, ne hanno comunque modificato sensibilmente la qualità.

Dopo oltre 20 anni di tentativi, rallentamenti, difficoltà e discussioni, siamo comunque di fronte ad una normativa compiuta che riconosce un principio fondamentale che è e deve rappresentare un punto fermo del nostro sistema previdenziale. Una norma che completa le riforme fatte dal 1993 ad oggi sul

primo pilastro pensionistico, temperando le rigidità sopravvenute almeno per categorie che - proprio per il tipo di lavoro svolto - non potevano e non dovevano più essere considerate alla stregua di tutte le altre. Categorie cui va giustamente riconosciuto il diritto ad un pensionamento anticipato sia per le ricadute che il tipo di attività porta sulla condizione fisica di questi

lavoratori che per l'impossibilità a svolgere determinate mansioni ad un'età anagrafica eccessivamente avanzata.

Giuseppe Bacchetti  
dott. in consulente del lavoro

<https://www.diritto.it/lavori-usuranti-e-d-lgs-n-672011/>