

Lavori usuranti

1. Entro quando deve essere effettuata la comunicazione del monitoraggio annuale dei lavori usuranti?

La comunicazione relativa al monitoraggio annuale deve essere effettuata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Per il solo monitoraggio relativo all'anno 2011, il termine per la comunicazione del lavoro usurante notturno è stata prorogata alla data del 31 maggio 2012 in luogo del 31 marzo (nota ministeriale del 27 marzo 2012).

2. Dalla Nota n. 9630 del 23 Maggio 2012, si apprende che la comunicazione va inviata anche se non raggiunte le 64 notti nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell'anno per assunzione e cessazione del rapporto di lavoro o per la sussistenza di rapporti part time verticali. Poiché la nostra azienda aveva già provveduto a inviare la comunicazione, ma ha necessità di integrare alcune informazioni alla luce della Nota di cui sopra, come procedere?

Il sistema informatico consente di creare delle nuove comunicazioni precompilandole automaticamente con i dati di quelle già inviate, è quindi possibile aggiungere, dove necessario, le informazioni mancanti. In tal modo si procederà all'invio di una nuova comunicazione a partire però da una già inviata, come descritto nella guida [raggiungibile qui](#).

3. In merito ai lavoratori somministrati chi deve occuparsi di effettuare la comunicazione di lavoro usurante/notturno, l'agenzia di somministrazione presso cui sono assunti o la ditta utilizzatrice? Esistono particolari modalità con cui indicare i dati relativi ai lavoratori in somministrazione?

Come indicato nella Nota Operativa MLPS 28 novembre 2011 n. 4724, soggetti obbligati all'invio del modello relativo al lavoro usurante/notturno sono le imprese utilizzatrici, con riguardo ai lavoratori "somministrati" impegnati nel lavoro a catena e nel lavoro notturno.

L'impresa utilizzatrice potrà inserire nel Modulo Lav-Us i lavoratori "somministrati" impegnati nel lavoro notturno/usurante senza distinzione dagli altri lavoratori.

4. Con che modalità si deve comunicare il lavoro usurante/notturno di un dipendente svolto durante il 2010?

Non è previsto l'invio di Comunicazione per i lavori notturni/usuranti relativi all'anno 2010.

5. Nell'inserimento del numero dei giorni di effettivo svolgimento di lavoro notturno si devono conteggiare solo le giornate in cui il lavoratore ha effettivamente svolto il lavoro notturno o anche i periodi di malattia/ ferie?

Come indicato nella Nota 9630 del 23 maggio 2012, La comunicazione del lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici si basa su una verifica di effettivo svolgimento del lavoro stesso e secondo le modalità indicate dall'art. 1 c. 1 lettera b) del D.Lgs. 67/2011. Ne consegue che la comunicazione dovrà essere effettuata, a prescindere dal relativo trattamento economico e contrattuale e a prescindere dallo scomputo dei periodi totalmente coperti da contribuzione figurativa di cui al comma 3 dell'art. 1.

6. Ai fini dell'ottemperamento degli obblighi di comunicazione, vanno comunicati i dati di tutti coloro che hanno prestato attività notturna, anche se inferiore ai 64 giorni, oppure solo di coloro che hanno superato questa soglia?

La Nota 9630 del 23 maggio 2012 indica che:

1. con riferimento al lavoro notturno a turni di cui all'art. 1 c.1 lett. b) del D.Lgs. n. 67/2011, se il datore di lavoro ha occupato il lavoratore notturno per l'intero anno e in via esclusiva, oggetto di comunicazione deve essere solamente il lavoro notturno prestato effettivamente per un numero minimo di 64 giornate;
2. con riferimento al lavoro notturno di cui all'art. 1 c.1 lett. b) numero 2 del D.Lgs. n. 67/2011, la comunicazione deve essere effettuata solo per il lavoro notturno effettivamente svolto per almeno 3 ore giornaliere nell'arco tra mezzanotte e le cinque per l'intero anno, con esclusione, pertanto, di lavoro svolto per periodi inferiori.

7. Nella compilazione del modello Lav_us, in fase di caricamento dei dipendenti bisogna inserire il numero delle giornate o barrare anno intero?

I due campi "intero anno" e "giorni" vanno inseriti in maniera alternata: quanto inserito nel campo "Intero anno lavorativo" si riferisce al fatto che il lavoro usurante venga svolto dal dipendente per tutto l'anno senza altri turni di lavoro, mentre invece il campo "numero effettivo giorni" deve essere compilato qualora il lavoratore

alterni turni di "lavoro usurante" con altri turni di lavoro.

8. Come occorre comportarsi nel caso il datore di lavoro non sia in grado di conoscere il numero delle effettive giornate di lavoro notturno prestate dal lavoratore durante l'anno, ad esempio perché ha assunto il lavoratore nel corso dell'anno?

Qualora il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell'arco dell'anno per assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso dell'anno o per la sussistenza di rapporti di lavoro in part-time verticale, devono essere comunicate tutte le giornate di lavoro notturno svolto. In tali ipotesi è, infatti, possibile che i requisiti di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 67/2011 possano essere maturati attraverso più rapporti di lavoro nel corso dell'anno con differenti datori di lavoro.

9. Si devono ricomprendere nell'ambito applicativo del D.Lgs. n. 67/2011 anche i conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo con capienza non inferiore a 9 posti?

In via teorica i lavoratori in questione possono svolgere, parzialmente o totalmente, un'attività che nel concreto non è da ricomprendersi nell'ambito di quelle "*particolarmente faticose e pesanti*" di cui al D.Lgs. del 2011. La ratio che sottintende tutta la disciplina in materia di lavori usuranti può indicarsi nel fatto che il beneficio pensionistico va accordato a quei lavoratori che, per periodi minimi indicati dal suddetto Decreto Legislativo hanno effettivamente svolto le attività indicate dallo stesso Decreto. Pertanto, si ritiene che si debba tener conto delle attività concretamente e documentalmente svolte dal soggetto interessato prescindendo, a tal fine, da eventuali "dichiarazioni di equivalenza" che il CCNL applicato nel caso di specie svolge in ordine alla mansione di autista con altre mansioni che il D.Lgs. n. 67/2011 non considera "*particolarmente faticose e pesanti*".

10. Quali sono le Comunicazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica, qualora svolga attività lavorative usuranti/notturne? E con quali tempistiche?

Le Comunicazioni a cui è tenuto il datore di lavoro, secondo l'art. 6 del D.M. 20 settembre 2011 sono le seguenti:

1. ai fini del monitoraggio (art. 2, comma 5, D.Lgs. 67/2011) dei lavoratori impegnati nelle lavorazioni cd. usuranti, con periodicità annuale, il periodo o i periodi nei quali ogni dipendente ha svolto le lavorazioni di cui all'art.1, comma 1, lettere da a) a d), del D.Lgs. In caso di lavoro notturno, detta comunicazione deve indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro rientranti in tale tipologia e può valere anche ai fini di cui alla sottostante lettera b), n. 1. In assenza di specifiche indicazioni da parte del legislatore, si ritiene di individuare, quale termine massimo per l'effettuazione degli adempimenti appena descritti il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento
2. ai fini di cui all'art. 5, c.1 e 2, d.lgs. 67/2011:- con periodicità annuale, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici. Tale comunicazione può essere non dovuta qualora il datore di lavoro abbia effettuato l'analogo adempimento previsto alla precedente lettera a), indicando, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturni svolti;- entro 30 giorni dall'inizio, lo svolgimento delle lavorazioni indicate dall'art. 1, c.1, lettera c, del D.Lgs. (cd. lavoro a catena).

11. Nel caso di fusione tra due aziende, da cui derivi l'estinzione dell'azienda incorporata, quale delle due aziende ha l'obbligo dell'invio della Comunicazione riguardante lavoro usurante/notturno?

Qualora un'azienda sia stata oggetto di fusione con altra azienda, con conseguente estinzione dell'incorporata, l'obbligo di invio della Comunicazione riguardante il lavoro usurante/notturno è in capo all'azienda incorporante

12. Le Pubbliche Amministrazioni/Enti pubblici territoriali sono soggetti obbligati all'invio del Modulo Lav_us?

Sì. La comunicazione riguardante lavori usuranti/notturni deve essere inviata anche dalle Pubbliche Amministrazioni.

13. Si chiede se la Comunicazione sia dovuta solo per i lavoratori dipendenti oppure se sia obbligatorio provvedere all'invio del Modello Lav_Us anche nel caso in cui sia il titolare dell'azienda a prestare l'attività lavorativa nella fascia oraria presa a riferimento per lavoro notturno.

No. Il datore di lavoro non è tenuto a comunicare il lavoro notturno svolto da egli stesso.

14. Nel caso di lavoratori cessati nel corso dell'anno, qualora abbiano svolto lavoro notturno, sono da inserire nella relativa Comunicazione?

Sì. Nel Modulo vanno inseriti tutti i dipendenti che hanno prestato servizio "usurante/notturno" nel corso dell'anno, pertanto anche i cessati.

15. Per lavoro a turni il riferimento è esclusivamente ai turni notturni oppure vi rientrano i lavoratori che lavorano a turni con possibilità di turno anche in fascia notturna?

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett. b) n. 1 i lavoratori in questione sono i lavoratori a turno – ossia "qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni" (art. 1, comma 2 lett. g D.Lgs. n. 66/2003) – "che prestano la loro attività nel periodo notturno" – ossia nel periodo "di sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino" (art. 1, comma 2 lett. d, D.Lgs. n. 66/2003) – 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.

16. Nel caso di personale che lavora in fascia notturna saltuariamente, sono da indicare anche coloro che hanno lavorato per più di 3 ore e in più giornate in fascia notturna?

L'art. 1, comma 1, lettera b), numero 1) e 2) del D.Lgs. n. 67/2011 si riferisce a due differenti categorie di lavoratori notturni. Il n. 1) riguarda i lavoratori notturni a turni che svolgono attività lavorativa per almeno 6 ore nella fascia notturna compresa tra la mezzanotte e le cinque del mattino e per non meno di 64 o 78 giorni all'anno. Il n. 2), invece riguarda i lavoratori che, al di fuori del lavoro organizzato a turni, lavorano per almeno 3 ore nella fascia oraria compresa tra la mezzanotte e le cinque del mattino per l'intero anno lavorativo. Pertanto, con riferimento al quesito, la comunicazione deve riguardare i lavoratori che rientrano nella previsione del n. 1) riferito ai lavoratori notturni a turni che raggiungono i requisiti previsti dalla norma.

17. Posto che si è provveduto a inviare la comunicazione in data 22 maggio 2012, ottemperando entro la data del 31 maggio 2012, se si dovessero apportare delle modifiche, visto che la nota del Ministero è pervenuta a ridosso della scadenza, si può inoltrare la modifica della comunicazione anche in data successiva al 31 maggio 2012?

Le modifiche alle comunicazioni già inviate sono sempre possibili in forza dei relativi interventi apportati sul sistema telematico di trasmissione dei prospetti.

18. Nel caso di lavoro notturno a turni di cui all'art. 1, c.1, lett. b) del D.Lgs. n. 67/2011, cosa si intende nella nota prot. n. 9630 del 23/05/2012 del Ministero del Lavoro con la dicitura "in via esclusiva" ?

Il riferimento in questione è legato alla occupazione del lavoratore, per l'intero anno, da parte di un unico datore di lavoro. Diversamente, non è necessario verificare tale requisito, con conseguente obbligo di comunicazione, se il rapporto di lavoro è iniziato o cessato durante l'anno ovvero trattasi di lavoro in part-time verticale.

19. Nel caso di lavoro notturno di cui all'art. 1, c.1, lett. b), numero 2, del D.Lgs. n. 67/2011, le 3 ore giornaliere devono essere assolutamente comprese nella fascia dalla mezzanotte alle 5 del mattino? (la nota prot. n. 9630 del 23/05/2012 del Ministero del Lavoro non specifica tale fascia).

Sì, la fascia oraria di lavoro notturno di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), numero 2) va dalla mezzanotte alle 5 del mattino. È la stessa disposizione, infatti, che prevede tale fascia dal momento che richiama l'art. 1, comma 2, lettera d) del D.Lgs. n. 66/2003.

20. Posto che nel caso in cui un'azienda sia stata oggetto di fusione con altra azienda, con conseguente estinzione della incorporata l'obbligo di invio della comunicazione spetta alla incorporante, si richiede quale sia la PAT INAIL da indicare nella comunicazione, quella relativa al 2011 anno di riferimento della comunicazione (però relativa all'azienda estinta e quindi PAT chiusa) o la nuova PAT INAIL per il 2012 sulla quale sono migrati i rapporti di lavoro?

Si ritiene che vada indicata la PAT relativa all'azienda incorporante che dunque effettua la comunicazione.

21. Nel caso di ditta che effettua l'attività di produzione con processi produttivi caratterizzati dalla "linea a catena" e con svolgimento di attività notturne in modo continuativo comprese in turni periodici, è necessario presentare sia la comunicazione di lavoro usurante notturno che la comunicazione di lavoro usurante a catena?

In tal caso, e solo relativamente all'anno 2011, devono essere effettuate entrambe le comunicazioni in quanto l'art. 5 del D.Lgs. n. 67/2011 e l'art. 6 del D.M. 20/09/2011 prevedono differenti tempistiche per l'effettuazione delle comunicazioni relative al lavoro a catena e al lavoro notturno a cui consegue, peraltro, una separata sanzione amministrativa in caso di omissione. Successivamente, invece, dovrà essere effettuata solo la comunicazione annuale relativa allo svolgimento di lavoro notturno.

22. Deve essere fatta oppure no la denuncia di lavoro notturno per una azienda che ha lavorato nel 2011 (con turni notturni) ma poi cessata per cessazione di attività sempre nel 2011?

Si la comunicazione va sempre effettuata in quanto è sempre possibile che il lavoratore riesca, durante lo stesso anno, a completare il periodo minimo di 64 notti in forza di un diverso rapporto di lavoro.

23. Nel caso di lavoro esterno alla sede fiscale/amministrativa dell'azienda (per esempio dipendenti

delle società di vigilanza che svolgono i loro turni - sia diurni che notturni - presso terzi quali banche o sedi della P.A. e possono avere più sedi di lavoro a seconda dei turni) che sede operativa bisogna indicare? La sede teorica aziendale o la sede del cliente dove operano? E se operano presso diversi clienti?

In tal caso è sufficiente indicare la sede "teorica aziendale".

24. Nella nota n. 4724 si sottolinea che si applicano le sanzioni in caso di omissione delle comunicazioni di cui alla lettera "b" che sono quelle relative alla comunicazione per lavoro notturno e alla comunicazione entro 30 gg dall'inizio del lavoro a catena. Non si parla di sanzioni in caso di omissione della comunicazione del monitoraggio. Inviando adesso il monitoraggio del lavoro a catena è prevista qualche sanzione?

No, non sono previste sanzioni in caso di mancata o ritardata comunicazione da effettuare ai sensi dell'art. 2, comma 5 del D.Lgs. n. 67/2011.

25. Con riferimento alla nota 9630 del 23/05/2012 è obbligatorio fare lo stesso la comunicazione per lavoratori assunti part/time orizzontale pari a 20 ore settimanali che effettuano lavoro notturno di 3 ore al giorno (orario effettivo giornaliero)?

Si qualora, pur in presenza di part-time orizzontale con 20 ore settimanali, il lavoratore svolga lavoro notturno per tre ore tra la mezzanotte e le cinque del mattino per l'intero anno.

26. La denuncia di lavoro usurante notturno deve essere fatta obbligatoriamente da tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro notturno a prescindere dall'anzianità contributiva INPS?

L'obbligo comunicativo riguarda tutti quei lavoratori che, a prescindere dalla maturazione dei requisiti necessari per l'accesso anticipato alla pensione, rientrano nelle categorie individuate dall'art. 1, comma 1, lettere da a) a d) del D.Lgs. n. 67/2011. Le comunicazioni, infatti, hanno, da un lato, la finalità di monitorare lo svolgimento delle attività usuranti e, dall'altro, semplificano le procedure di accertamento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato allorché i lavoratori presentano la relativa domanda.

27. Un lavoratore che effettua una media di 2 ore di lavoro notturno giornaliero per un totale di circa 20 giorni al mese e 300 giorni annui, è soggetto all'obbligo di comunicazione poiché, in base a quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con nota protocollo n. 9630 del 23.05.2012 svolge meno di 3 ore giornaliere nell'arco dell'intero anno, ma effettua lavoro notturno per più di 64 giornate all'anno?

L'obbligo di comunicazione riguarda i lavoratori che, nell'ambito del lavoro notturno a turni, prestano la loro attività per almeno 6 ore nella fascia notturna compresa tra la mezzanotte e le cinque del mattino e per non meno di 64 o 78 giorni all'anno oppure che svolgono lavoro notturno non organizzato a turni lavorando per almeno 3 ore nella fascia oraria compresa tra la mezzanotte e le cinque del mattino per l'intero anno lavorativo. Nel caso prospettato, pertanto, la comunicazione non sembra dovuta.

28. Nel caso in cui nel 2011 i dipendenti hanno iniziato a lavorare su turni a partire dal mese di settembre facendo una media di 20 giorni ciascuno di turni rientranti nella fascia 12.00 - 05.00 (ore ordinarie), tali giornate vanno comunicate (oppure no essendo inferiori alle 64 giornate previste dalla nota del 23/5/2012 n. 9360)?

Come chiarito nella nota prot. n. 9630 del 23/05/2012 di questo Ministero, nell'ipotesi in cui si verificano una (o più) assunzioni durante l'anno e, quindi, il datore di lavoro non è in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno svolte, lo stesso deve comunicare tutte le giornate di lavoro notturno svolto a prescindere dal verificarsi delle condizioni prescritte dall'art. 1, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 67/2011. Appare logico estendere tale modalità anche alle ipotesi di prestazione di lavoro notturno iniziato in corso d'anno.

29. Nel caso di dipendenti che svolgono l'attività subordinata di macchinista ferroviario movimentazione merci, gli stessi svolgono la loro mansione su turni non cadenzati nell'arco dell'anno che possono comprendere anche il turno nella fascia notturna. Anche questi lavoratori rientrano nel concetto di lavoratori notturni di cui al punto 1 della nota n. 9630 del 23/5/2012? Si chiedono chiarimenti sul punto 2 del messaggio 9630: chi rientra in questa casistica? L'orario di fascia notturna è quello previsto dalla legge 00.00 - 5.00?

Rientrano nel concetto di lavoratori notturni di cui al punto 1 della nota n. 9630 del 23/5/2012 di questo Ministero i lavoratori che svolgono lavoro notturno a turni nelle modalità previste dall'art. 1, comma 1, lettera b), numero 1) del D.Lgs. n. 67/2011 e cioè quei lavoratori notturni a turni che svolgono attività lavorativa per almeno 6 ore nella fascia notturna compresa tra la mezzanotte e le cinque del mattino e per non meno di 64 o 78 giorni all'anno.

Il punto n. 2) contenuto nella suddetta nota invece riguarda i lavoratori che, al di fuori del lavoro organizzato a turni, lavorano per almeno 3 ore nella fascia oraria compresa tra la mezzanotte e le cinque del mattino per l'intero anno lavorativo e, quindi, i lavoratori indicati dall'art. 1, comma 1, lettera b), numero 2) del D.Lgs. n. 67/2011.

30. Nel computo delle giornate utili per ciascun dipendente, ai sensi dell'art. 1, co. 3, D.Lgs. n. 67/2011, si devono togliere le settimane di CIG ordinaria a zero ore? In caso di risposta affermativa vanno tolte 6 giornate a settimana o i giorni di calendario dall'inizio alla fine del periodo di sospensione? I periodi di CIG ordinaria parziale vanno computati interamente come periodo utile?

Per accedere al trattamento pensionistico anticipato, l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 67/2011 stabilisce che il lavoratore debba aver svolto una o più delle attività lavorative di cui al comma 1, lettere da a) a d):

- per almeno 7 anni, compreso l'anno di maturazione del requisito, negli ultimi 10 anni di attività lavorativa (per le pensioni con decorrenza entro il 31/12/2017)
- ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva (per le pensioni con decorrenza dal 01/01/2018)

Il successivo comma 3 specifica che "ai fini del computo dei periodi di cui al comma 2" si deve tener conto dei periodi di svolgimento effettivo delle attività lavorative indicate al comma 1, lettere da a) a d) ai quali vanno detratti i periodi totalmente coperti da contribuzione figurativa.

In base a tali disposizioni si ritiene che siano esclusi dal computo i periodi di CIG ordinaria a zero ore per la quale è prevista la sospensione del lavoro e la contribuzione figurativa. Rientra nel calcolo dei giorni coperti da contribuzione figurativa tutto il periodo di CIG ordinaria a zero ore.

I periodi di CIG ordinaria parziale, invece, vanno computati come periodo utile per l'accesso al beneficio pensionistico se la prestazione lavorativa si svolge secondo le modalità indicate dall'art. 1, co. 1, lett. da a) a d).

31. Devono essere comunicati solo i nominativi del personale che nel corso del 2011 ha i requisiti previsti dall'art. 1, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 67/2011 o anche di quello che svolge lavoro notturno ma non raggiunge il numero di notti minime indicate?

In considerazione di quanto spiegato nella nota prot. n. 9630 del 23.05.2012 di questo Ministero, la comunicazione riguarda solo il personale che ha raggiunto i requisiti previsti dall'art. 1, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 67/2011 ad eccezione delle ipotesi in cui il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell'arco dell'anno (ad esempio per assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno o per part-time verticale). In tali casi devono essere comunicate tutte le giornate di lavoro notturno svolto poiché è possibile che i requisiti suddetti possano maturare con differenti datori di lavoro mediante più rapporti di lavoro nel corso dell'anno.

32. Con riferimento alle mansioni particolarmente usuranti di cui all'art. 1, co. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 67/2011, le lavorazioni svolte nelle gallerie, ma non dagli addetti al fronte di avanzamento, delle autostrade e ferrovie dello Stato da cui si accede al livello del suolo, vanno considerate "svolte in sotterraneo" ex D.M. 19 Maggio 1999, che individua tra le mansioni usuranti i "lavori in galleria, cava o miniera: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità"?

Quanto alle mansioni particolarmente usuranti, l'art. 1, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 67/2011 rinvia all'elenco contenuto nell'art. 2 del D.M. 19 maggio 1999 indicando che l'accesso anticipato al trattamento pensionistico spetta ai lavoratori impegnati nelle attività indicate nell'art. 2 citato. Per individuare tali mansioni si deve far ricorso al principio dell'effettività del lavoro svolto poiché non tutte le attività sono riconducibili alle categorie contenute nell'art. 2 del D.M. 19 maggio 1999. Peraltro l'elencazione delle mansioni individuate all'art. 2 del D.M. 19 maggio 1999 deve considerarsi tassativa in ragione delle caratteristiche insite nelle stesse che non consentono una "apertura" nei confronti di attività lavorative solo assimilabili.

Pertanto, non può essere inquadrato tra le attività usuranti del D.M. 19 maggio 1999 il lavoro svolto nell'ambito delle gallerie delle autostrade e della rete ferroviaria dal personale non addetto al fronte di avanzamento. Le ipotesi contemplate dal D.M. citato, infatti, riguardano i lavori svolti in galleria, cava o miniera di cui al D.Lgs. n. 374/1993 richiamato dall'art. 2, ma secondo una precisa distinzione: da un lato considera come mansioni particolarmente pesanti i "lavori in galleria, cava o miniera" svolti in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità, dall'altro i "lavori nelle gallerie" svolti dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità. In entrambi i casi, comunque, è da escludere possano rientrarvi i lavoratori suddetti in quanto la norma deve intendersi riferibile a tutte quelle mansioni che riguardano la vera e propria costruzione delle gallerie e non anche la mera attività di manutenzione delle stesse pur se eseguibile nello stesso luogo. Al contrario, con la circolare n. 25/2011, questo Ministero ha chiarito che i lavori di segheria di marmo possono rientrare tra i "lavori in galleria, cava o miniera" "purché dette attività siano svolte comunque nell'ambito del ciclo produttivo all'interno delle cave".

33. Tra i lavori usuranti è annoverato anche il gruista?

Come già chiarito nella nota di questo Ministero prot. n. 37/4257/MA007.A001, non rientra tra i "lavori espletati in spazi ristretti" l'attività di gruista in quanto per spazi ristretti si devono intendere quei luoghi chiusi in cui possono verificarsi infortuni gravi a causa di sostanze pericolose, esplosioni o mancanza di ossigeno e perché "la cabina di comando di una gru non è assimilabile a intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture" come, invece previsto nel D.M. 19 maggio 1999.

34. Deve considerarsi lavoro usurante anche quello svolto dal personale appartenente alla categoria dei Vigili del fuoco?

Non rientra tra le categorie indicate dal D.M. 19 maggio 1999 il lavoro dei vigili del fuoco. Infatti, non solo il D.M. in questione si riferisce a precise mansioni e non genericamente a categorie di lavoratori, ma riconosce solo i "lavori ad alte temperature" tra quelli particolarmente usuranti ai quali, tuttavia non può essere assimilato il lavoro dei Vigili del fuoco in quanto, seppure soggetti all'esposizione ad alte temperature, non ricorre il requisito della mancata adozione delle misure prevenzionali richiesto dal D.M.. Ciò non toglie, comunque, che possa essere verificata la sussistenza dei requisiti di appartenenza di tali lavoratori alle altre categorie indicate dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 67/2011.

35. L'individuazione dei datori di lavoro obbligati all'invio della comunicazione dei lavori usuranti avviene sulla base del codice Ateco attribuito al datore di lavoro, o del CCNL applicato, o dell'effettivo svolgimento da parte dei lavoratori delle attività particolarmente usuranti individuate dall'art. 2 del D.M. 19 maggio 1999?

Si deve far riferimento all'effettivo svolgimento delle attività usuranti individuate dal D.M. 19 maggio 1999.

36. In che modo deve essere effettuato il riproporzionamento dell'orario di lavoro in caso di part-time ai fini della comunicazione di lavoro notturno?

Non deve essere effettuato alcun riproporzionamento in quanto la comunicazione di lavoro usurante deve essere effettuata solo se il lavoratore, nell'ambito del proprio orario di lavoro, svolge lavoro notturno secondo le modalità indicate dall'art. 1, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 67/2011. Resta fermo quanto chiarito con nota prot. n. 9630 del 23.05.2012 in relazione al lavoro svolto da personale in part-time verticale.

37. In caso di lavoratrice madre rientrata dalla maternità, cosa si deve indicare ai fini della comunicazione?

Se la lavoratrice svolge lavori usuranti rientranti tra quelli previsti dal D.Lgs. n. 67/2011, devono essere comunicate solo le giornate di lavoro effettivamente prestate e non quelle coperte da contribuzione figurativa che, infatti, non concorrono al raggiungimento dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 67/2011.

38. Per i conducenti di veicoli di cui all'art. 1, co. 1, lett. d) del D.lgs. n. 67/2011 deve essere effettuata una unica comunicazione ai sensi dell'art. 2, co. 5 o deve essere fatta una ulteriore comunicazione ai sensi dell'art. 5, co. 1 e 2 del medesimo D.Lgs. qualora per l'intero anno svolgano anche lavoro notturno?

Devono essere effettuate entrambe le comunicazioni in quanto quella prevista dall'art. 2, comma 5, del D.Lgs. n. 67/2011 ha per finalità il monitoraggio di tutte le attività usuranti cui il decreto legislativo fa riferimento, mentre l'art. 5, commi 1 e 2 riguarda solo i lavoratori notturni e i lavoratori impiegati nelle linee a catena. Inoltre sono previste sanzioni solo con riferimento alle omesse comunicazioni di cui all'art. 5 citato ad evidente conferma della differente finalità insita nei due tipi di comunicazione.

39. Per quanto riguarda le lavorazioni a catena, ai fini della comunicazione, devono essere prese in considerazione solo le aziende che hanno le voci di tariffa specificate? E per le voci di tariffa elencate si considerano solo le aziende che svolgono lavoro a catena?

L'art. 1, comma 1, lett. c) del D.lgs. n. 67/2011 contempla le prestazioni svolte dai lavoratori addetti alla "linea catena". Come chiarito nella circolare n. 15/2011 di questo Ministero, le imprese interessate dalla norma in questione sono esclusivamente quelle nelle quali sono svolte attività che soddisfino tutti i seguenti requisiti: a) applicazione delle voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'elenco n. 1 allegato al D.Lgs. n. 67/2011; b) applicazione dei criteri di organizzazione del lavoro previsti dall'art. 2100 c.c., così come disciplinati dal CCNL applicato; c) utilizzo di un processo produttivo in serie come descritto dall'art. 1, comma 1, lettera c) del D.lgs. n. 67/2011.

40. Tra gli autisti di mezzi rotabili di superficie rientrano anche i dipendenti che svolgono mansioni di camionista come per esempio il muratore che trasporta materiale edile?

No. Il D.Lgs. n. 67/2011 si riferisce ai conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo di persone con l'utilizzo di mezzi di capienza non inferiore a nove posti compreso l'autista e non anche agli autotrasportatori di merci.

41. Si ritiene assolta la previsione di legge stabilita dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 67/2011 nel caso in cui un lavoratore, pur avendo il requisito "dei sette anni negli ultimi dieci anni" di attività lavorativa, nell'anno di maturazione del requisito, avendo usufruito del congedo straordinario per assistenza di familiare disabile per tutto l'anno, non ha svolto nessuna attività, riprendendo a svolgere lavoro notturno in modo continuativo solo l'anno successivo?

No, poiché l'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 67/2011 prevede che il beneficio pensionistico spetta solo qualora l'attività usurante risulti svolta per almeno sette anni - anche non consecutivi nell'arco dei dieci anni - compreso l'anno di maturazione dei requisiti.

42. Il fatto che i lavoratori abbiano dall'azienda una indicazione circa il numero di pezzi da produrre al giorno, anche se è assente una reale misurazione dei tempi, è da intendersi quale "ritmo determinato da misurazione di tempi di produzione" ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs.

n. 67/2011?

No in quanto per l'individuazione delle lavorazioni a catena devono sussistere tutti i requisiti individuati dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 67/2011.