

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 77/1946 – Anno 2011

Esame medico degli adolescenti (Settore industriale)

Con riferimento all'applicazione della Convenzione in esame nella legislazione nazionale e nella pratica e con particolare riferimento all'articolato della stessa, si rappresenta quanto segue.

Per quanto riguarda la normativa italiana sulla tutela del lavoro minorile si conferma quanto già comunicato nel precedente rapporto e cioè la legge 17 ottobre 1967, n. 977, modificata ed integrata dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, di attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262 continua a regolamentare tale ambito della vita dei minori e degli adolescenti, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128. In base al comma 2 dell'articolo 3 del Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, *s'intende per a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico*. In particolare, la direttiva 94/33/CE del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, ha inteso coniugare, sotto il profilo normativo, il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'armonizzazione delle legislazioni nazionali in tema di lavoro dei minori. La stessa direttiva, anche in conformità ai principi della Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha costituito la base giuridica essenziale per modificare le norme vigenti a livello nazionale relative ai giovani lavoratori, affinché risultino maggiormente rispondenti alle esigenze del loro sviluppo personale, della loro formazione professionale, nonché della loro possibilità di accesso al lavoro. Scopo principale della direttiva era, infatti, fondamentalmente quello di limitare il più possibile la durata del lavoro dei minori, nonché di vietare il lavoro notturno con esclusioni limitate e specifiche, individuate nelle legislazioni nazionali. Sia la direttiva 94/33/CE sia la normativa italiana che ne è conseguita, ossia il Decreto legislativo n. 345/1999 di attuazione della direttiva stessa nonché il Decreto legislativo n. 262/2000, sono riuscite a superare i rigidi schemi legati ai singoli settori di attività lavorative (settore industriale e non) per individuare una disciplina di carattere più generale rispetto alla precedente, raggiungendo così l'obiettivo di assicurare la più ampia tutela possibile dei bambini e degli adolescenti.

In tal senso, la normativa nazionale può essere ritenuta in sintonia con lo spirito espresso dall’articolo 1 del paragrafo 3 della Convenzione n. 77/1946, pur non rispettandone, *sotto il profilo strettamente formale*, l’attribuzione specifica al solo settore industriale.

Tale ambito di applicazione è stato ulteriormente ribadito, in chiave interpretativa, dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1/2000 del 5 gennaio 2000, con la quale trova ulteriore conferma il principio in base al quale la normativa di recepimento, che ha modificato la preesistente legislazione, ha inteso unificare le disposizioni in materia di lavoro minorile, estendendone la applicazione a *tutti* i settori di lavoro e a *tutti* i tipi di rapporto di lavoro in cui siano impegnati i minori di 18 anni, indipendentemente dal settore in cui svolgono la propria attività.

A tal proposito, si ritiene opportuno precisare che tra i **rapporti di lavoro speciali¹**, si individua, tra gli altri, anche **l’apprendistato** che l’articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (la c.d. *legge Treu*) ha completamente ridisegnato rispetto alla vecchia disciplina risalente al 1955 (legge 19 gennaio n. 25). In base al primo comma dell’articolo 47 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (la c.d. *legge Biagi*), *ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.*

In base al primo comma dell’articolo 48 del Decreto legislativo n. 276/2003 possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con **contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** i giovani e gli adolescenti **che abbiano compiuto 15 anni**. Inoltre, tale tipo di contratto ha una durata non superiore ai tre anni e, in base al comma 3 dell’articolo 48 del decreto citato, è disciplinato in base ai seguenti principi: *a) forma scritta del contratto; b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall’articolo 2118 del codice civile; d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.*

¹ L’espressione “rapporti di lavoro speciali”, introdotta dal Decreto legislativo n. 276/2003 (c.d. legge Biagi) si riferisce a quei rapporti che, pur non rientrando nel modello tradizionale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, presentano elementi di differenziazione, riguardo alla *causa*, per esempio l’apprendistato, al *contesto* in cui viene espletata l’attività lavorativa, come per esempio il lavoro a domicilio, alla *modulazione temporale dell’attività lavorativa*, per esempio il lavoro in *part-time*, lavoro intermittente, o all’*oggetto*, per esempio lavoro nel campo dello spettacolo.

In base al primo comma dell'articolo 49 del Decreto citato, invece, *possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni di età.* Ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, però, *i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.* In base al comma 4 dello stesso articolo, *il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi: a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale; b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3; e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.*

Infine, in base al comma 1 dell'articolo 50 del Decreto legislativo n. 276/2003, *possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.* In base al comma 2 dello stesso articolo, *per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.*

Sebbene il decreto legislativo n. 276/2003 – con tutte le modifiche ed integrazioni citate all'inizio del presente testo - continui a rimanere la disciplina attualmente in vigore che regolamenta l'apprendistato, lo scorso luglio 2011 è stata raggiunta un'intesa tra governo e parti sociali per una riforma del contratto di apprendistato. Il futuro Testo Unico dell'apprendistato sarà nuovamente oggetto di discussione tra Governo e parti sociali nei prossimi mesi, ma ancora non vi sono notizie definitive al riguardo. Ci si propone, pertanto, di fornire tutti gli aggiornamenti possibili non appena questi ultimi saranno resi “ufficiali”.

La legge Finanziaria 2007 ovvero la Legge 27 dicembre 2006 n. 296 ha disposto che *l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria* e che *l'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni*. La norma ha, dunque, prolungato il periodo di istruzione obbligatoria elevando *conseguentemente* l'età di accesso al lavoro a sedici anni. Sono da ritenersi esclusi dalla applicazione della normativa suindicata in materia di lavoro minorile, gli adolescenti (minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni e non più soggetti all'obbligo scolastico) addetti a lavori occasionali di breve durata con esclusione dei rapporti a termine svolti nei servizi domestici prestati in ambito familiare, nonché nelle imprese a conduzione familiare e solo se si tratta di prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso. Per prestazioni occasionali si intendono quelle erogate a favore di un soggetto senza vincolo di subordinazione e di natura occasionale. Pertanto, come ha chiarito anche la circolare n.1/2000 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si tratta di eccezioni che non stravolgono lo spirito della norma e possono ritenersi conformi ai principi della Convenzione n.77 del 1946. Tali prestazioni, infatti, non consentono una previa programmazione e si concretizzano in attività fuori dalla logica della periodicità, sono svolte da soggetti non inseriti nella organizzazione della famiglia o comunque della impresa a conduzione familiare.

Per lavori di breve durata, invece, si può fare riferimento a prestazioni nelle quali l'elemento temporale non raggiunge quel minimo necessario perché l'attività svolta possa ricondursi ad una delle fattispecie tipiche previste dalla legge (es. tutte le ipotesi di contratto a termine). Per gli adolescenti occupati a bordo delle navi, sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, pause, riposi e lavoro notturno in funzione della peculiarità ed inderogabilità delle norme relative alla sicurezza della navigazione.

In via generale, ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 977/67 e successive modifiche ed integrazioni, è vietato adibire al lavoro i bambini (minorì di 15 anni che non abbiano assolto l'obbligo scolastico), escluso nelle ipotesi individuate dal comma 2 del medesimo articolo. L'impiego dei minori, previo consenso scritto di chi esercita la potestà genitoriale, può avvenire in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudichino la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale. In base all'articolo 6 della citata legge n. 977/67 e successive modifiche ed integrazioni, è vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni ed ai processi di cui all'Allegato 1 della legge citata. Per quanto riguarda, invece, le attività lavorative distinte tra esposizioni ad agenti fisici, chimici e biologici, si rinvia alla circolare n. 1/2000 del Ministero del Lavoro e delle Politiche

Sociali. E' prevista una facoltà di deroga che può essere esercitata per adolescenti adibiti a processi e lavorazioni effettuate per *indispensabili* motivi didattici o di formazione professionale sotto la sorveglianza di formatori competenti, anche in materia di prevenzione. L'attività formativa può essere svolta, oltre che da istituti di istruzione e formazione professionale, anche da ogni altro soggetto - datore di lavoro o ente di formazione, purché preventivamente autorizzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro - con apposito atto rilasciato su domanda e da esibirsi in caso di accesso ispettivo, previo parere preventivo dell'Azienda Sanitaria territorialmente competente nel rispetto delle condizioni di sicurezza e salute previste dalla vigente legislazione. La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, verificata la sussistenza di tutti i requisiti previsti dalla legge ed esaminata sulla base delle dichiarazioni del datore di lavoro, la compatibilità delle modalità ed i tempi di svolgimento dell'attività lavorativa con l'avvenuto assolvimento, da parte del bambino, dell'obbligo scolastico, nonché con la tutela psicofisica del minore in genere, rilascia l'autorizzazione, valida esclusivamente per il tempo strettamente necessario alle esigenze delle predette attività e, comunque, non eccedente i limiti indicati nell'autorizzazione stessa, che dovrà essere esibita in caso di ispezione. Per quanto riguarda le *certificazioni mediche di idoneità al lavoro* e le relative autorizzazioni, bambini ed adolescenti possono essere ammessi al lavoro, purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica preventiva, confermata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno. Le visite mediche di cui al presente articolo sono effettuate, *a cura e a spese del datore di lavoro presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente*. L'esito delle visite mediche deve essere comprovato da apposito certificato, il contenuto del quale, essendo destinato ad essere utilizzato per attività lavorative non a rischio specifico, ha contenuti relativi al solo stato di idoneità fisica del minore all'impiego. Qualora il medico ritenga il minore non idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori suindicati, dovrà specificare nel certificato le attività lavorative alle quali il minore potrà essere adibito. Il giudizio circa la idoneità o inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale (questi ultimi possono anche chiedere copia della documentazione sanitaria). I minori, che a seguito di visita medica risultino non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso. Nel caso in cui il minore sia esposto ad un rischio per cui vi sia l'obbligo di sorveglianza sanitaria secondo l'articolo 41 del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, modificato ed integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 - l'accertamento della idoneità fisica è effettuato, invece, dal medico competente, pubblico e privato, scelto dal datore di lavoro. Al datore di lavoro spetta l'obbligo di trasmettere gli esiti anche a chi esercita la potestà genitoriale

(visita medica preventiva). La sorveglianza sanitaria comprende accertamenti preventivi e periodici con esami clinici, biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio specifico. Si rinvia pertanto all'esame della disciplina allegata.

In tema di esposizione dei lavoratori alle radiazioni ionizzanti e del recente decreto legislativo 2 febbraio 2002, n. 25 di recepimento della direttiva n. 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro, si rinvia al Rapporto del Governo italiano relativo alla Convenzione n. 15 / 1960, redatto nel 2010.

Per quanto attiene alla definizione di talune problematiche derivanti dal coordinamento tra sorveglianza sanitaria da esercitarsi ai sensi del Decreto Legislativo n. 977/1967 e la più specifica disciplina del lavoro minorile si rinvia alla *Circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 17 gennaio 2001, n.11*. Al riguardo, come ha avuto occasione di chiarire la circolare, nei casi in cui i minori siano adibiti ad attività lavorative per le quali la vigente legislazione dispone la sorveglianza sanitaria ai sensi del citato Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, modificato ed integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, gli adolescenti sono sottoposti a determinati controlli e cioè: 1) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica; 2) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Per la individuazione delle specifiche conseguenze derivanti dal giudizio di inidoneità totale o parziale, si rinvia all'esame degli articoli 38, 39, 40, 41 e 42 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Infine, sotto il profilo della sorveglianza sanitaria, si ritiene opportuno sottolineare ancora una volta che la tutela della salute e della crescita psicofisica, attuata attraverso la previsione analitica dei lavori vietati, nonché la disciplina delle visite mediche preventive e periodiche è contenuta nell'articolo 8 della legge n. 977/1967, secondo il quale i bambini e gli adolescenti, prima di essere ammessi al lavoro, devono essere sottoposti a visita medica preventiva, a cura ed a spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio Sanitario Nazionale – salvo diversa prescrizione a livello regionale – per verificarne l'idoneità all'attività lavorativa cui saranno adibiti.

Si precisa, inoltre, che ai minori occupati in attività lavorative soggette alla sorveglianza sanitaria, non si applicano le suddette disposizioni in quanto tali lavorazioni sono disciplinate da una normativa diversa e specifica.

In particolare, l'attuale legislazione in materia di salute e sicurezza ossia il già citato Decreto legislativo n. 81/2008 modificato ed integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 e

successive modificazioni, nei casi in cui sussiste l’obbligo della sorveglianza sanitaria, ha previsto che il medico competente possa effettuare anche la visita medica preventiva prima di essere assunto. La certificazione rilasciata dal medico citato, infatti, risulta valida ai fini degli obblighi previsti dalla normativa in esame, considerato che si tratta di un soggetto di qualificata professionalità con specifiche conoscenze ed esperienze professionali e con specifici titoli e requisiti. Si evidenzia, inoltre, che le inosservanze degli obblighi della visita medica in fase di pre-assunzione, nonché a carattere periodico costituiscono ipotesi autonome di reato. In merito alla richiesta di informazioni, relativamente alla disposizione che prevede l’obbligo a carico dei datori di lavoro di conservare ed esibire il certificato medico di idoneità al lavoro, si fa presente che tale certificato rientra nell’ambito della documentazione che l’ispettore del lavoro è tenuto ad esaminare, in occasione dell’accesso ispettivo, al fine di svolgere le funzioni di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale di cui all’articolo 7 del Decreto legislativo n. 124/2004.

Il personale ispettivo può chiedere al datore di lavoro l’esibizione della documentazione entro il termine prescrizionale dell’illecito amministrativo (quinquennale, ex articolo 28 della legge n. 689/1981). Si precisa che, nel caso di illeciti penali, il termine di prescrizione varia in base al tipo di sanzione prevista, ex articolo 157 del codice penale.

Per quanto attiene, infine, ai “metodi di sorveglianza” previsti dalla legge italiana al fine di garantire la rigorosa applicazione della Convenzione in esame, si fa presente che anche la verifica della corretta applicazione della legislazione in materia di lavoro minorile rientra nell’ambito più ampio dello svolgimento dell’attività di vigilanza affidata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, svolta attraverso il personale ispettivo delle Direzioni Provinciali del Lavoro, ai sensi dell’articolo 29 della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni, attualmente ancora in vigore.

ALLEGATI

- 1) Legge 17 ottobre 1967, n. 977, *Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti*;**
- 2) Legge 24 aprile 1998, n. 128, *Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia alle Comunità europee*;**
- 3) Legge 27 dicembre 2006, n. 296, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)*;**
- 4) Legge 28 marzo 2003, n. 53, *Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale*;**
- 5) Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, *Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro*;**
- 6) Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128*;**
- 7) Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*;**
- 8) Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*;**
- 9) Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*;**
- 10) Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, *Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*;**
- 11) Direttiva 94/33/CE del Consiglio del 22 giugno 1994, *relativa alla protezione dei giovani sul lavoro*;**
- 12) Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 1 del 5 gennaio 2000, *Lavoro minorile- Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, Prime direttive applicative*;**
- 13) Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 11 del 17 gennaio 2001, *Visite sanitarie minori e apprendisti*;**
- 14) Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali cui è stato inviato il presente rapporto.**
- 15) Tabella DG Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro relativa al lavoro minorile.**

RISPOSTA ALLA DOMANDA DIRETTA

Articoli 1 e 2 del paragrafo 1 della Convenzione n. 77/1946. Si prende atto di quanto rilevato dal Comitato nel precedente Rapporto, nonché di quanto positivamente comunicato al riguardo.

Articolo 2 del paragrafo 4 della Convenzione in esame. Si fa presente che, per quanto attiene al tema della sorveglianza sanitaria e a *tutte* le tematiche riguardanti la salute e della sicurezza sul lavoro, il Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 è stato completamente sostituito dal Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (noto anche come Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, successivamente modificato ed integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*. In particolare, per quanto riguarda l'articolo 16 della legge n. 626/1994 e, dunque, il tema della sorveglianza sanitaria, si rinvia agli articoli 38 – 42 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni. Si rinvia, inoltre, al Rapporto redatto dal Governo italiano relativamente alla Convenzione n. 77/1946.

Articolo 4 della Convenzione n. 77/1946. Per quanto attiene alle richieste poste dal Comitato di esperti relativamente all'articolo 4 della Convenzione in esame, si conferma quanto già affermato nel precedente Rapporto. Si ritiene, tuttavia, opportuno fare riferimento anche all'attuale Rapporto redatto dal Governo italiano, ponendo particolare attenzione a tutti i riferimenti che vengono fatti al già citato Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, nei quali viene trattato il tema delle visite periodiche e degli obblighi del medico competente.

Articolo 6 della Convenzione n. 77/1946. Per quanto riguarda la guida formativa finalizzata alla riabilitazione fisica o di altro genere per quei bambini o adolescenti risultati inidonei a certi tipi di lavoro o addirittura portatori di *handicap*, occorre fare riferimento all'Allegato 1 della legge n. 977/1967, in particolare all'articolo 13, con il quale si dispone che *il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale* (ora, com'è noto, M.L.P.S., n. d. r.) *può promuovere e autorizzare l'istituzione o il funzionamento di centri per l'orientamento professionale dei minori. Può altresì promuovere e autorizzare , di concerto con il Ministro per la Sanità* (oggi Ministro della Salute, n.d.r.)

l'istituzione o il funzionamento di centri per il riadattamento fisico e professionale dei minori che, all'esame preventivo o di controllo, siano risultati inidonei a determinati lavori.

Articolo 7 della Convenzione n. 77/1946. In relazione agli obblighi, da parte del datore di lavoro, di conservare in archivio e di tenere disponibili per gli ispettori del lavoro il certificato medico di idoneità al lavoro, occorre fare riferimento al già citato Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro ossia al Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni. In particolare, l'articolo 41, al comma 1, dispone che la sorveglianza sanitaria sia effettuata dal medico competente ed il comma 5 aggiunge che *gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A* (cui si rinvia) *e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.* Inoltre, in base al comma 6 – bis dell'articolo 41 del decreto citato, il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro. Per maggiore chiarezza espositiva si precisa che:

- a) l'articolo 25, comma 1, lettera c) dispone che: *il medico competente istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;*
- b) l'Allegato 3°, consistente in un fac-simile della cartella sanitaria e di rischio, contiene una parte che *obbligatoriamente* deve essere consegnata dal medico competente al datore di lavoro, che la terrà in custodia e sarà tenuto ad esporla agli ispettori del lavoro che ne facessero richiesta;
- c) l'articolo 53 stabilisce le modalità con le quali può essere conservata qualsiasi documentazione prevista dal decreto legislativo n. 81/2008. Tale documentazione potrà, dunque, essere conservata sia su supporto cartaceo che informatico.

Parte V del Rapporto. Si sottolinea che, sebbene i dati statistici relativi a violazioni riguardanti la periodicità degli esami medici esprimano chiaramente come il problema sia ancora in fase di soluzione, se nel 2005 il totale di tali violazioni corrispondeva a 1.575 casi, al 31 dicembre del 2010 lo stesso dato ha subito una significativa flessione, attestandosi su 1.048 casi (v. Tabella del Servizio Ispezione del Lavoro allegata). In ogni caso, si fa presente che la violazione degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria (nel cui ambito rientra il tema del rispetto della

periodicità delle visite mediche del lavoratore) è punita, ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, con entità diversa a seconda dei singoli casi e con sanzioni alternative, che vanno da un'ammenda di varia entità all'arresto. Per citare solo un esempio, la sanzione prevista per la mancata nomina del medico competente da parte del datore di lavoro, consiste in un'ammenda che va da 3.000 a 10.000 euro o nell'arresto da 3 a 6 mesi.