

Articolo 7

DIRITTO DEI BAMBINI E DEGLI ADOLESCENTI AD UNA TUTELA

Paragrafi: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

Questioni A B C

La legge 17.10.1967 n. 977 stabiliva all'art.6 il divieto di adibire i fanciulli e gli adolescenti di età inferiore ai 16 anni, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Tali lavori sono determinati in due tavole approvate con decreto del Presidente della Repubblica 20.1.1976 n.432: una per i lavori assolutamente vietati, l'altra per i lavori in cui la occupazione dei minori può essere consentita dalla Direzione Provinciale del lavoro previa valutazione delle cautele e delle condizioni necessarie a garantire la salute e l'integrità fisica.

Tale legge n.977/67 che è stata modificata ed integrata dal **Decreto Legislativo 4.8.1999 n.345** - di attuazione della direttiva 96/34/Ce relativa alla protezione dei giovani sul lavoro - prevede ora all'art.6 il divieto di adibire gli adolescenti - che tali sono i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico - ai processi, ai lavori ed alle lavorazioni che espongono anche agli agenti chimici, ossia alle sostanze ed ai preparati classificati altamente infiammabili ai sensi del decreto legislativo 3.2.1957 n.52 e quindi anche al benzene.

Il richiamato Decreto Legislativo n. 345 – pur mantenendo l'impianto generale della normativa contenuta nella legge 17 ottobre 1967 n. 977 - ha carattere profondamente innovativo, proponendosi di adeguare gradualmente la realtà lavorativa dei giovani di età inferiore ai 18 anni agli standards europei. Privilegiare l'istruzione, assicurare l'inserimento professionale mediante la formazione, considerando che un'esperienza di lavoro appropriata può contribuire all'obiettivo di preparare i giovani alla vita professionale e sociale di adulti, promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro per garantire un livello più elevato di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori minorenni, trattandosi di gruppi a rischio particolarmente sensibili: queste in sintesi le priorità della nuova normativa.

La nuova normativa ha inteso unificare le disposizioni in materia di lavoro minorile, estendendone l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro, ordinari e speciali, che riguardino minori dei diciotto anni.. Le disposizioni si applicano, pertanto, anche all'apprendistato, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a domicilio ecc.

L'art.3 che modifica l'art.1 della legge 977/67, nell'individuare il campo di applicazione, precisa che il decreto si applica ai minori di anni 18 che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche "speciale", disciplinato dalle norme vigenti.

Sono state soppresse le deroghe ed esclusioni previste dalla legislazione precedente, sia per quanto riguarda l'età lavorativa che i settori d'impiego, con l'obiettivo di assicurare una migliore tutela dei minori.

Sono esclusi dal campo di applicazione della normativa in materia di lavoro minorile gli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata (con esclusione dei rapporti a termine) svolti nei servizi domestici prestati in ambito familiare nonché nelle imprese a conduzione familiare, sempreché queste ultime si concretino in prestazioni di lavoro non nocivo né pregiudizievoli né pericoloso. In particolare la dizione "lavori occasionali" si intende riferita a prestazioni casuali, sporadiche, saltuarie. La saltuarietà, tuttavia, di per sé non è elemento sufficiente ad escludere la presenza di un rapporto di lavoro. I lavori di breve durata possono riferirsi a quelle prestazioni nelle quali l'elemento temporale non raggiunge quel minimo necessario perché l'attività svolta possa ricomprendersi in una delle fattispecie tipiche previste dalla legge.

Età lavorativa

Il decreto legislativo in esame, sul punto introduce il principio che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore alla età in cui cessa l'obbligo scolastico. Le stesse definizioni di "bambino" e "adolescente", cui fa riferimento il decreto, riguardano, in via generale, i soggetti che abbiano rispettivamente meno o più di quindici anni, ma, per ogni singolo soggetto, possono riferirsi ad età diverse, a seconda che sia stato assolto o meno l'obbligo scolastico. Viene, inoltre, introdotto il divieto del lavoro dei bambini, salvo per quanto riguarda l'attività culturale o simili.

L'età minima per l'ammissione al lavoro non può mai essere inferiore ai quindici anni compiuti ed inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria.

Per determinare, quindi, il limite d'età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

Con Decreto Legislativo 9 settembre 1994 n. 566 sono state introdotte modifiche alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela, anche, del lavoro minorile.

I poteri e l'esercizio dell'attività di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di lavoro erano, per legge, affidati all'Ispettorato del lavoro, la cui organizzazione era stata ristrutturata con D.M. 25.5.1991.

I compiti dell'ispettorato del lavoro, consistevano nel vigilare sull'esatta applicazione dei contratti collettivi, delle norme della legislazione sociale, dei servizi previdenziali, assistenziali e igienico sanitari in favore dei lavoratori, coordinando anche l'azione di vigilanza di alcuni enti previdenziali quali l'INPS e l'INAIL.

A decorrere dal 14 febbraio 1997 i compiti di vigilanza suddetti vengono svolti dalle Direzioni regionali e provinciali del lavoro (tramite i propri servizi ispettivi del lavoro), nuovi organismi periferici del Ministero del

lavoro, risultanti dalla unificazione operata con D.M. 7.11.1996 n.687 degli Uffici del Lavoro e della massima occupazione e degli Ispettorati del lavoro. Successivamente il Decreto Legislativo 23.12.1997 n.469, ridisegnando i compiti e le funzioni relative all'attività di collocamento, pur conferendo gran parte degli stessi alla Regione e agli enti locali, ribadisce la competenza dello Stato nell'attività di vigilanza in materia di lavoro (art.1, com.3). La Direzione regionale del lavoro, presente in ogni Regione (eccezione per la Sicilia ed il trentino Alto Adige) svolge, tra l'altro, funzioni di indirizzo, coordinamento e vigilanza sulle attività svolte dalle Direzioni provinciali del lavoro.

La Direzione provinciale del lavoro svolge, tramite l'ufficio servizio ispezione del lavoro, attività di vigilanza tecnica e ordinaria sull'osservanza della disciplina di legge, coordinando la propria attività con quella degli altri soggetti investiti di analoghe competenze.

Il richiamato Decreto Legislativo n.345/99 all'art.14, sostituendo l'art.26 della legge 977/67, stabilisce sanzioni e provvedimenti restrittivi della libertà personale per coloro che adibiscono ai lavori i minori in violazione delle disposizioni contenute nel Decreto stesso.

Paragrafo 2 – Età minima più elevata per l'ammissione a determinati impieghi.

Questione A, B, C

- La legge 17 ottobre 1967 n.977 stabiliva all'art. 6 il divieto di adibire i fanciulli e gli adolescenti di età inferiore ai 16 anni, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Tali lavori sono determinati in due tabelle approvate con Decreto del Presidente della Repubblica 20.1.1976 n.432: una per i lavori assolutamente vietati, l'altra per i lavori in cui la occupazione dei minori può essere consentita dalla Direzione provinciale del lavoro previa valutazione delle cautele e delle condizioni necessarie a garantire la salute e l'integrità fisica.

Tale legge n.977/1967, che – come è stato già esposto nel primo paragrafo – è stata 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, prevede ora all'art.6 il divieto di adibire gli adolescenti - che tali sono i minori di età compresa tra i 15 e 18 anni e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico - ai processi, ai lavori ed alle lavorazioni che espongono anche agli agenti chimici, ossia alle sostanze ed ai preparati classificati altamente infiammabili ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997 n.52, e quindi anche al benzene.

Il secondo comma dell'art.6 prevede una deroga al divieto suindicato, nel caso in cui le lavorazioni, i processi ed i lavori indicati nell'allegato I, possono essere svolti dagli adolescenti - e tali sono i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età - per motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo necessario alla formazione stessa, purchè siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione. L'attività di formazione di cui sopra, deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Paragrafo 3 – Beneficio dell’istruzione obbligatoria.

Questioni A, B, C

L’art.1, comma 3, della legge 10 febbraio 2000, n.30 recante “Legge-quadro in materia di riordino dei cicli dell’istruzione” dispone che “l’obbligo scolastico inizia al sesto anno e termina al quindicesimo anno di età”. Tale norma si raccorda con quanto disposto dall’art.5 del D. Legislativo n.345/99 che condiziona l’instaurazione di un rapporto di lavoro con minori in presenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l’aver assolto l’obbligo scolastico.

In attesa dell’emanazione dei regolamenti previsti per l’applicazione della nuova disciplina, restano in vigore le norme di cui alla legge 20 gennaio 1999 n.9, nonché le direttive impartite dal Ministero della pubblica istruzione con DM 9.8.1999 n. 323 nel senso che l’obbligo di cui trattasi si intende assolto se il minore, al compimento del quindicesimo anno di età, dimostri di avere osservato per almeno nove anni le norme sull’obbligo scolastico (art.1, comma 3, del citato decreto ministeriale 323/99).

L’art.4 del Decreto Legislativo richiamato n.345/99 - che sostituisce l’art.4 della legge 977/67 – prevede al secondo comma la possibilità per la Direzione provinciale del lavoro di autorizzare - previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale - l’impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purchè si tratta di attività che non pregiudicano la sicurezza, l’integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

Paragrafo 4 - Durata del lavoro dei giovani di età inferiore ai 18 anni.**Questione A, B, C , D e E**

In deroga al divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'allegato I del Decreto Legislativo n.345/99, l'art.7 del citato decreto prevede che le suddette lavorazioni, processi e lavori di cui all'allegato I che possano essere svolti dagli adolescenti per motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo necessario alla formazione stessa, purchè siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

L'attività di formazione suindicata, fatta eccezione per gli istituti di formazione professionale e di istruzione, deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

Con Decreto del Presidente della Repubblica 12.7.2000 n.257 è stato adottato il regolamento di attuazione dell'art.68 della legge 17 maggio 1999 n.144, concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età.

Si allega copia del DPR n.257 del 12.7.2000 (Allegato F)

Paragrafo 5 – Retribuzione equa dei giovani lavoratori e degli apprendisti.

Questione A, B

La legge di riforma dell'apprendistato è stata resa più flessibile con il cosiddetto Pacchetto Treu che ne ha esteso il campo di applicazione ed ampliato la platea di beneficiari (tutti i giovani indipendentemente dal titolo di studio). A partire dal luglio 1998, al fine di rafforzarne la parte formativa, i benefici contributivi spettanti per la durata del contratto di apprendistato si applicano se i giovani partecipano a iniziative formative esterne all'azienda (o al luogo di lavoro) previste dai contratti collettivi e da un decreto ministeriale.

In tale quadro, è stato varato, per il 1998-1999, un progetto sperimentale nei settori dell'industria metalmeccanica e dell'edilizia, su iniziativa delle Parti sociali e del Ministero del Lavoro e con il cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo, così articolato:

- nel settore dell'edilizia, per le annualità 1998 e 1999, formazione integrativa per circa 2.000 apprendisti con un impegno di spesa di 18,9 miliardi;
- nel settore dell'industria meccanica i beneficiari saranno circa 5.100 apprendisti, con un impegno di spesa di circa 80 miliardi;
- per la formazione degli apprendisti nelle imprese artigiane, sarà varato un progetto quadro nazionale in collaborazione con le Regioni e le Parti Sociali con trasferimento delle risorse alle Regioni interessate.

Tra gli elementi di novità e sperimentazione di questa iniziativa è il ruolo delle parti sociali che offre una puntuale concretizzazione all'indicazione della Commissione Europea laddove viene auspicata l'attivazione di "progetti pilota per incoraggiare l'apprendistato" dando alle parti sociali una responsabilità nel loro funzionamento.

Nel 1998 più di 290.000 giovani (di cui il 68% nel Nord) sono stati avviati al lavoro con un contratto di apprendistato. In conseguenza di questi avvii, gli individui aventi in corso a fine anno un contratto di apprendistato è aumentato di circa 32.000 unità, a fronte di una previsione di 50.000. Nel 1998, inoltre, i dati di flusso indicano che i contratti di formazione e lavoro hanno interessato più di 260.000 persone (54% nel Nord) contro le 280.000 del 1997.

- La legge Treu, n.196/97, apporta modifiche al contratto di formazione e lavoro che si collocano nella prospettiva di un complesso intervento su entrambi i rapporti di lavoro con contenuti formativi – quali il contratto di formazione e lavoro e l'apprendistato - : viene ampliata la platea dei soggetti che possono assumere attraverso un contratto di formazione e lavoro, ricomprensivo tra quelli già previsti dalla vecchia normativa anche gli enti pubblici di ricerca.

La retribuzione dell'apprendista non può essere a cottimo. Al riguardo, inoltre, la Corte di Cassazione, con sentenza 4.6.1990 n.9138, ha ritenuto applicabile al rapporto di lavoro dell'apprendista il principio della retribuzione proporzionata e sufficiente come scaturente dall'art.36 della Costituzione

Requisiti contributivi

La misura delle riduzioni sulle aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali è prevista secondo la natura del datore di lavoro e delle aree territoriali in cui lo stesso opera, dal 25% al 50%.

Nel perseguire finalità di promozione all'impiego, soprattutto nel Mezzogiorno, la legge Treu prevede che, se allo scadere del contratto di formazione il datore di lavoro converte il c.f.l. in un rapporto di lavoro a tempo determinato, può usufruire per un altro anno delle agevolazioni contributive : ciò avviene però limitatamente a quei contratti di formazione tesi all'acquisizione di professionalità intermedie ed elevate.

Paragrafo 6 – Inclusione delle ore di formazione professionale durante le ore normali di lavoro.

Questione A, B, C, D e E

In merito al presente paragrafo si conferma che i contratti di quest'ultima tornata prevedono le 150 ore per il miglioramento della istruzione e della formazione dei giovani lavoratori, che si cumulano ai permessi retribuiti previsti all'art.10 della legge 300/70.

Si ribadisce ancora:

- nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il montante viene elevato a 250;
- i CC. NN. LL. di categoria prevedono ormai da tempo questo beneficio finalizzato al completamento educativo-formativo dei giovani lavoratori ed il montante ore utilizzato viene regolarmente retribuito.

A quanto sopra detto, si aggiunge che :

- Il contratto di formazione lavoro, che rappresenta il contratto più utilizzato dai datori di lavoro per assumere le nuove leve, è stato modificato dalla c.d. legge Treu del 1997.
- Ai sensi del D.L. 16.5.1994 n.299, convertito in Legge 451/94, il contratto in esame può essere di due tipi:

a) Contratto di formazione e lavoro mirato all'acquisizione di professionalità intermedie od elevate (contratto di tipo A).

In tale ipotesi il rapporto può avere una durata fino a 24 mesi e prevedere la fornitura da parte del datore di lavoro di istruzione *formativa*, non in situazione di lavoro, pari ad 80 ore (per l'acquisizione di professionalità media) ed a 130 ore (per l'acquisizione di professionalità alta).

In tale tipo di contratto la retribuzione deve essere corrisposta anche per le ore destinate non al lavoro, bensì alla formazione.

b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo (contratto di tipo B).

In tale ipotesi, il rapporto può avere una durata fino a 12 mesi; esso deve prevedere un'attività di formazione, in situazione non di lavoro, di 20 ore.

Paragrafo 7 – Ferie annuali dei giovani lavoratori di meno di diciotto anni.

Questioni A, B, C, D e E

Non sono intervenute modifiche legislative sulla materia regolata dalla legge 17.10.1967 n.977.

L'art.23 della citata legge garantisce ai fanciulli o adolescenti, che non hanno compiuto i 16 anni, un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 30 giorni e giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età. I contratti collettivi di lavoro, prosegue l'articolo, possono regolare le modalità di godimento delle ferie.

Paragrafo 8 – Interdizione dal lavoro notturno dei giovani di meno di diciotto anni.

Questioni A, B, C, D, E e F.

- Come illustrato nei precedenti paragrafi, il decreto legislativo 4 agosto 1999 n.345, di attuazione della direttiva 94/33/CE ha innovato profondamente la materia, adeguando gradualmente la realtà lavorativa dei giovani di età inferiore ai diciotto anni agli standards europei.

Il lavoro notturno particolarmente gravoso, specie nell'età giovanile, è regolato agli artt. 15 e 17 della novellata legge 977/1967. La definizione del termine "notte" si ritrova nell'art.15 e, per tale, si considera un periodo di almeno dodici ore consecutive comprendenti l'arco di tempo che va dalle ore 22 alle ore 6 o dalle ore 23 alle ore 7, indipendentemente dall'ora di inizio dell'attività lavorativa. Al di fuori di tali intervalli, il riposo notturno può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

- La nuova normativa mantiene il divieto di lavoro notturno per i minori degli anni 18. Unica eccezione (art.17) è il caso di forza maggiore – purchè il minore abbia almeno di 16 anni – che ostacola il funzionamento dell'azienda. In tal caso, però, il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione all'Ispettorato del lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori impiegati e le ore per cui sono stati impiegati.

D'altronde l'art.17 consente la deroga "eccezionalmente" e per il tempo strettamente necessario", "purchè tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi" e "non siano disponibili lavoratori adulti": una volta arginata la forza maggiore o avuta la possibilità di organizzare squadre di adulti, si ripristina automaticamente il divieto recato dall'art.15 della stessa legge. Spetta in tal caso al minore, un equivalente periodo di riposo compensativo che deve essere fruito entro tre settimane, oltre alle maggiorazioni retributive.

- Permane la deroga fino alle ore 24 per il lavoro nello spettacolo, esteso ora alle attività a carattere culturale, artistico e sportivo; in tale ipotesi il minore deve godere di un periodo di riposo notturno di almeno quattordici ore consecutive.

Paragrafo 9 – Controllo medico regolare dei giovani lavoratori al di sotto dei diciotto anni.

Questioni A, B e C

- In via generale, l'art.9 del citato decreto legislativo n.345/99 dispone, per i minori, l'obbligo di una visita medica preassuntiva e di visite mediche periodiche da effettuare, a cura del datore di lavoro, presso le Aziende Sanitarie Locali territorialmente competenti.

L'idoneità dei minori all'attività lavorativa, cui sono addetti, deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno.

- Fa eccezione il caso di attività lavorative per le quali la vigente legislazione dispone la sorveglianza sanitaria disciplinata dagli artt.16 e 17 del Decreto Legislativo n.626 del 1994.

In tali fattispecie le visite mediche preventive e periodiche devono essere, quindi, effettuate dal medico competente, pubblico e privato, scelto dal datore di lavoro.

Paragrafo 10 – Protezione speciale dei minori e degli adolescenti contro i pericoli fisici e morali.

Questioni A, B, C, D e E

- La nuova disciplina, dettata dal decreto legislativo n.345/99, vieta all'art.7 l'adibizione degli adolescenti ad una serie di attività elencate nell'allegato I, con abrogazione espressa delle disposizioni contenute nel D.P.R. 20/1/1976 n.432 riguardante i lavori vietati ai fanciulli ed agli adolescenti.

Il suddetto allegato distingue tra esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici e processi e lavori.

In particolare, per quanto riguarda i divieti di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, va chiarito preliminarmente che gli stessi sono stati introdotti dalla direttiva 94/33 CE e che la gran parte era già presente nella legislazione previgente.

Con riguardo ai singoli agenti si fa presente che:

Rumore

Il divieto di esposizione al rumore non opera automaticamente ma discende dalla valutazione dei rischi e scatta a partire da un livello di 80 dbA. La valutazione deve essere operata sulla base delle disposizioni di cui al D. Legislativo n.277/91 (art.40). In particolare, poi, il livello di 80 dbA deve intendersi come esposizione quotidiana personale o come esposizione media settimanale, se quella quotidiana è variabile nell'arco della settimana lavorativa, e, pertanto, non va considerato come valore che non può mai essere superato nell'arco del periodo in esame.

Agenti chimici

Fermo restando il divieto assoluto di esposizione agli agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi ed estremamente infiammabili, per gli agenti nocivi ed irritanti il divieto vige solo per quelli etichettati con le frasi di rischio riportate nell'allegato I. ad esempio, tra gli agenti irritanti sono vietati solo quelli sensibilizzanti per inalazione o per contatto cutaneo.

Per tutti gli agenti sopra considerati il divieto vige indipendentemente dalle quantità presenti nell'ambiente di lavoro.

Per ciò che concerne i divieti riferiti ai processi e lavori, si fa presente che solo alcuni divieti sono stati introdotti dalla direttiva europea e quindi dal decreto di recepimento, mentre la maggior parte è stata ripresa dalla previgente legislazione in conformità allo specifico criterio di delega secondo cui l'attuazione di una direttiva non può costituire occasione per il peggioramento del livello di protezione.

Si ritiene, comunque, opportuno evidenziare che, laddove il divieto è riferito solo ad alcune fasi del processo produttivo, lo stesso si riferisce a tali specifiche fasi e non all'attività nel suo complesso. Ad esempio, il divieto di lavoro nei magazzini frigoriferi riguarda solo l'accesso a tali luoghi e non l'attività nel suo complesso (supermarket, magazzini ortofrutticoli ecc.).

Il divieto di adibizione a lavori comportanti rischio silicotigeno è, altresì, limitato alle lavorazioni per le quali è obbligatorio il pagamento del premio assicurativo per la silicosi.

In ogni caso per tutte le lavorazioni elencate, l'art.7 al comma 2 prevede la possibilità di derogare ai suddetti divieti per scopi didattici e di formazione professionale. Detta formazione va svolta sotto la sorveglianza di un formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute disposte dalla vigente normativa.

Pertanto, nel caso di autorizzazione richiesta da parte di un datore di lavoro che rientri nei casi previsti dall'articolo 10 del D. Legislativo 626/94 il ruolo di formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione può essere svolto dal datore di lavoro, in quanto soggetto abilitato a svolgere i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione.

Premesso quanto precede ed in attesa della emanazione delle norme regolamentari che disciplineranno globalmente tutti gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi – quali l'apprendistato ed i contratti di formazione e lavoro – allo scopo di pervenire ad una disciplina della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, si ritiene che per i motivi sopra esposti, il rapporto di apprendistato possa essere incluso nella deroga ivi prevista.

Infatti, secondo le vigenti disposizioni richiamate, l'apprendista è comunque chiamato a svolgere, durante il periodo di tirocinio, oltre che un'attività lavorativa anche un'attività di formazione pratica continua (in affiancamento al datore di lavoro artigiano, ovvero ai lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda secondo le condizioni previste dall'art.1 della legge 424/1968), e pertanto tale attività concretizza quella "formazione professionale", seppure distinta da quella organizzata dagli istituti di istruzione e formazione professionale, rientrante nella deroga sopra citata, sottoposta a preventiva autorizzazione delle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Per il contratto di apprendistato peraltro, il formatore va identificato con il tutore previsto dall'articolo 16 della legge 196/97 purchè quest'ultimo sia competente in materia di sicurezza e salute.

Sarà cura, ovviamente, delle predette Direzione Provinciali del Lavoro valutare, di volta in volta, la sussistenza di tali presupposti non solo in sede di emanazione del provvedimento autorizzatorio, ma anche nel corso dello svolgimento del rapporto stesso.

Si chiarisce, infine, che con la locuzione "tempo strettamente necessario...." di cui al citato articolo 7 si intende il periodo, in termini di mesi od anni, necessario al raggiungimento della qualificazione professionale previsto dalla normativa di riferimento o dalla contrattazione.

L'autorizzazione, di cui al comma 3, è rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, servizio ispettivo, che verifica la sussistenza delle condizioni richieste dalla norma e, quindi, anche la presenza di formatori esperti in materia di sicurezza.

Va tenuto presente che si tratta di un'autorizzazione diversa da quella prevista in via generale dalla legge 25/55 sull'apprendistato, in quanto mirata a rimuovere il divieto di adibizione dei minori alle lavorazioni dell'allegato al D. Legislativo in esame. Peraltro, il datore di lavoro interessato potrà avanzare una unica richiesta di autorizzazione, semplificando, così, le relative procedure e l'Ispettorato del Lavoro rilascerà una autorizzazione unica secondo l'allegato modello. Sarà cura dell'Ispettorato poi, provvedere periodicamente a dare comunicazione delle autorizzazioni rilasciate alla Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, al fine di consentire l'opportuna verifica del rispetto della normativa prevenzionistica.

Si sottolinea, infine, che l'autorizzazione riguarda l'attività di formazione e, pertanto, deve essere richiesta per specifiche qualifiche e non va ripetuta per ogni singola assunzione di minore.

Circa le misure prese nella società e all'interno della stessa famiglia, al fine di proteggere in termini globali i minori, si forniscono i seguenti elementi :

- Quella del lavoro minorile è una problematica a cui sono riconducibili una pluralità di configurazioni: dallo sfruttamento pieno che può giungere in taluni casi fino alla violenza fisica e morale, fino ad esempi, non necessariamente del tutto negativi, di partecipazione dei ragazzi alle attività lavorative della famiglia.

E' pertanto abbastanza evidente che per fronteggiare un fenomeno che si caratterizza per la pluralità dei suoi aspetti, è necessario disporre di sistemi di intervento per così dire misti.

Al pilastro punitivo, delle sanzioni nei confronti degli adulti che svolgono abusi ai danni dei minori, dovrebbe associarsi un'area di interventi di prevenzione e di sostegno contro il disagio minorile nelle sue diverse espressioni.

Per quello che riguarda in maniera specifica il lavoro minorile, si rinvia a quanto già esposto nei vari paragrafi dell'art. 7.

Per quanto riguarda la protezione sociale dei minori, anche in Italia – come in altri paesi europei – va sviluppandosi un'attenzione crescente alle condizioni di vita dei bambini e dei ragazzi.

L'impegno nei confronti delle nuove generazioni, si esprime innanzitutto con il pieno riconoscimento e l'effettivo rispetto dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, sanciti nella Costituzione della Repubblica e nelle Carte internazionali.

Per una maggiore comprensione delle vere cause del disagio minorile ed una strategia propositiva per rendere migliore la qualità della vita dei bambini in Italia e per risolvere adeguatamente le loro non irrilevanti difficoltà, è stato istituito – con Decreto Ministeriale del 20.3.1995 – un Centro Nazionale di documentazione e analisi per raccogliere, integrare e mettere in relazione i dati raccolti per far emergere lo specifico minorile ed i suoi problemi. A tal proposito si rinvia a quanto illustrato al paragrafo 1 dell'art. 7.

Questo impegno è stato assunto dal Governo e dal Parlamento, dalle Regioni e dalle Istituzioni Locali con il primo Piano d'Azione del Governo italiano per l'infanzia e l'adolescenza, con il quale si sono potute realizzare in modo coordinato numerose iniziative innovative sul versante dell'iniziativa legislativa, amministrativa e culturale.

La condivisione del programma ha consentito un'autentica circolazione delle informazioni ed una più omogenea programmazione delle attività: la scuola, la sanità, la famiglia, la giustizia, l'ambiente, il tempo libero, lo sport, il mondo del lavoro, gli interventi di politica estera e di cooperazione allo sviluppo, i servizi sociali sono divenuti nel Piano d'Azione gli scenari concreti in cui realizzare il diritto di crescere in modo integrato ed armonico. La crescita di un individuo dipende, infatti, dal grado di consapevolezza che la società adulta ha del fatto che il bambino è concretamente e quotidianamente titolare di diritti.

In conseguenza di questo impegno le diseguaglianze e le povertà, la carenza dei servizi e di opportunità per tutti i bambini, i problemi legati alla violenza sono divenuti oggetto della legge che contiene il più imponente investimento finanziario che si sia mai realizzato in Italia a favore dei bambini e dei

ragazzi :la legge 28.8.1997 n.285 "Disposizioni per la promozione dei diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza".

Si tratta di una legge che definisce le politiche per l'infanzia e l'adolescenza non come un "sottosettore" di quelle assistenziali, ma anzi ne fa un tratto distintivo delle politiche sociali e di quelle per la cittadinanza. Finalizzata, quindi, a promuovere tali interventi – attraverso le Regioni, le Province, i Comuni - finanzia progetti che coinvolgono sul territorio la scuola o che possono essere elaborati anche dalle istituzioni scolastiche, secondo le varie modalità che l'autonomia consente.

Le aree e le azioni ammesse al finanziamento sono:

Servizi di sostegno alla relazione genitori-figli, di contrasto della povertà e della violenza, nonché misure alternative al ricovero dei minori in istituti educativo-assistenziali

Interventi : Centri per le famiglie – Libri storie – Spazio famiglia – Consultorio familiare – Assistenza domiciliare – Minimo vitale – Sostegno economico alla famiglia naturale e affidatarie –

Innovazione e sperimentazione di servizi socio-educativi per la prima infanzia;

Interventi :Centri aggregativi ed educativi per preadolescenti – Educazione familiare e nuovi servizi per l'infanzia –

Servizi ricreativi ed educativi per il tempo libero

Interventi: Centri ricreativi – Ludobus – Ludoteca – Spazi pubblici per il gioco

Azioni positive per la promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza:

Interventi :Auto: farne a meno per un giorno – Bicicletta: un mito – Laboratorio – Piano Urbano della Mobilità – Consiglio Comunale dei ragazzi e delle ragazze – Coinvolgimento permanente verso la qualità urbana – Infanzia e spazio urbano.

Servizio di informazione, promozione, consulenza, monitoraggio e supporto tecnico:

Formazione dei formatori sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza – Informazione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza – Sindaco garante dei diritti

Uno degli aspetti maggiormente sottolineati dalla legge n.285/97 è la ricerca del collegamento tra i vari settori pubblici e privati che si occupano dell'infanzia e dell'adolescenza.

La relazione annuale al Parlamento, prevista dall'art.10, per l'anno 2000 evidenzia come ancora sussiste una fascia di giovani, circa il 5% che non riesce a terminare l'obbligo scolastico, restando emarginata sia sul piano formativo che su quello occupazionale.

Nel corso del 1997 sono state promosso due campagne nazionali di promozione riguardante una la diffusione e il rilancio dell'affidamento

familiare e l'altra per promuovere i diritti dei bambini e delle bambine sanciti dalla Convenzione di New York.

Con legge 23.12.1997 n.451 – Istituzione della Commissione parlamentare per l'infanzia dell'Osservatorio nazionale per l'infanzia – si è rafforzato l'impegno delle istituzioni italiane sul tema del rispetto dei diritti dell'infanzia. Con essa sono stati istituiti e finanziati la Commissione parlamentare per l'Infanzia, l'Osservatorio Nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, il Centro Nazionale di documentazione ed analisi sull'infanzia e l'adolescenza, la Giornata nazionale per i diritti del fanciullo (20 novembre di ogni anno). Inoltre tale legge vincola il Governo ed il Parlamento, in raccordo con le Regioni, all'adozione di un Piano d'azione biennale per l'infanzia e l'adolescenza.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri l'11.3.1998 è stata istituita la Commissione Nazionale contro le violenze gli abusi ed i maltrattamenti di bambini e bambine.

Scopo della Commissione è quello di emanare una direttiva alle amministrazioni psico-socio-sanitarie territoriali, a quelle scolastiche ed alle autorità giudiziarie che fissi un protocollo operativo da seguire in caso di segnalazione di casi di violenza, abuso e maltrattamento.

Con Decreto Legislativo 25.7.1998 n.286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero – l'Italia ha reso maggiormente aderente alla Convenzione sui diritti del fanciullo, il sistema delle accoglienze dei minori stranieri introducendo, tra le altre misure, la clausola del non respingimento di minori di diciotto anni e prevedendo specifiche forme di tutela per i minori non accompagnati presenti sul territorio nazionale.

Gli interventi contro i maltrattamenti, la violenza, l'abuso.

La violenza fisica e sessuale non esauriscono il quadro degli abusi di cui un bambino può essere vittima sia all'esterno che all'interno della famiglia: la violenza fisica non supera il 30% dei casi segnalati, e quella sessuale è inferiore al 10% del totale. Il rimanente 60% è costituito soprattutto dalla cosiddetta violenza psicologica o mentale e dalla incuria, che nei casi più gravi può risolversi in un vero e proprio abbandono.

Gli interventi – a livello normativo e amministrativo - vanno rivolti a conoscere, prevenire e curare le diverse forme di violenza contro l'infanzia, comunque si manifestino.

Nascono dalla consapevolezza dell'esistenza di una sofferenza nascosta, dalla urgenza di riconoscerla e farsene carico; di provare ad arginare e ridurre la complicità e la tolleranza della violenza:

- case di accoglienza per donne in difficoltà con figli
- prevenzione ed assistenza nei casi violenza sessuale di maltrattamento
- servizi clinici a contrasto della violenza sessuale all'infanzia

L' Ordinamento italiano sanziona penalmente la maggior parte dei comportamenti "violenti" nei confronti di minori tenendo in considerazione che la parola violenza comprende molti significati : dai maltrattamenti fisici, alle forme più subdole di coercizione e ai soprusi non fisici.

Il legislatore è intervenuto con l'approvazione della legge 15 febbraio 1996 n.66 contenente le nuove norme sulla violenza sessuale.

Le nuove disposizioni in materia di tutela della libertà sessuale, che l'ordinamento giuridico prevede, tendono a difendere - da illecite e conturbanti invasioni nella propria sfera di libertà di ogni persona - maschio o femmina, adulto o minore.

Una particolare attenzione è riservata a quest'ultimo la cui tutela è accentuata proprio a ragione della sua inesperienza, della incapacità di esprimere un consenso automaticamente libero e cosciente, degli effetti particolarmente dannosi per un equilibrato e armonico processo di sviluppo umano che precoci esperienze sessuali possono provocare.

Le nuove norme si pongono come obiettivo principale di individuare ed esprimere quei comportamenti che ostacolano l'esercizio del diritto all'autodeterminazione, riconosciuto in campo sessuale, a tutti gli individui, in modo da assicurare una tutela più tangibile rispetto a quella garantita loro dalla precedente normativa in materia. Nello stesso tempo mirano a tutelare la privacy e la dignità della vittima di violenza sessuale in particolare se minorenni sia direttamente durante lo svolgimento del processo.