

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE  
DELLA CONVENZIONE N. 79/1946 – Anno 2016**  
**Lavoro notturno degli adolescenti**  
**(Settore non industriale)**

Con riferimento all'applicazione della Convenzione n. 79/1946, sulla limitazione del lavoro notturno dei ragazzi e degli adolescenti nei lavori non industriali, nella legislazione nazionale e nella pratica si rappresenta quanto segue.

La disciplina generale in materia di lavoro notturno degli adolescenti nel nostro ordinamento è dettata dalla Legge 17 ottobre 1967, n. 977, recante *"Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti"*, per cui l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti (art. 3).

L'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006 (finanziaria 2007) ha elevato l'obbligo scolastico da 15 a 16 anni di età del minore, pertanto vige il divieto di ammissione al lavoro fino al compimento del sedicesimo anno di età, fatta eccezione per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore di cui all'**art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015**, contratto con il quale possono essere assunti – in tutti i settori di attività – i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

L'art. 15 della citata legge n. 977/1967 vieta, in generale, di adibire a lavoro notturno i minori, fatte salve le eccezioni previste dal successivo articolo 17.

In particolare, è previsto che possano svolgere lavoro notturno:

- i bambini, limitatamente alle attività loro consentite (culturali, dello spettacolo, pubblicitarie, sportive) che devono concludersi entro le ore 24 e con diritto a riposo compensativo di almeno 14 ore consecutive;
- gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni, i quali possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane.

Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore e le ore di lavoro.

**DOMANDA DIRETTA.**

In relazione alla domanda diretta – nella quale si richiede al Governo di adottare al più presto, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c della Convenzione, le misure necessarie ad assicurare la identificazione ed il controllo dei minori occupati, alle dipendenze di un datore di lavoro o per proprio conto, in lavori esercitati sulla pubblica via o in luogo pubblico – si fa presente che l'art. 39, comma 1, D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, impone al datore di lavoro di “[...] istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio nonché le relative posizioni assicurative [...]”.

L'attività di controllo in materia minorile, ai sensi dell'art. 29 della legge 977/1967, rientra tra le competenze del personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed è tra gli

obiettivi tradizionalmente indicati nel documento di programmazione dell'attività di vigilanza, perseguiti anche attraverso l'organizzazione di apposite campagne “straordinarie”, realizzate anche in cooperazione con altre autorità competenti (Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, etc.).

## FORMULARIO.

Per quanto concerne la distinzione tra lavori non industriali, da una parte, e la vori industriali, agricoli e marittimi, dall'altra, di cui all'art. 1 par. 3 della convenzione, si fa presente che a norma **dell'art. 49, L. n. 88/1989**, la classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali ed assistenziali è effettuata dall' Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) ed è stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- a) settore industria, per le attività: manifatturiere, estrattive, impiantistiche; di produzione e distribuzione dell'energia, gas ed acqua; dell'edilizia; dei trasporti e comunicazioni; delle lavanderie industriali; della pesca; dello spettacolo; nonché per le relative attività ausiliarie;
- b) settore artigianato, per le attività di cui alla *legge 8 agosto 1985, n. 443*;
- c) settore agricoltura, per le attività di cui all'articolo 2135 del codice civile ed all'*art. 1 della legge 20 novembre 1986, n. 778*<sup>(31)</sup>;
- d) settore terziario, per le attività: commerciali, ivi comprese quelle turistiche; di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari; per le attività professionali ed artistiche; nonché per le relative attività ausiliarie;
- e) credito, assicurazione e tributi, per le attività: bancarie e di credito; assicurative; esattoriale, relativamente ai servizi tributari appaltati.

Riguardo alla possibilità, per la legislazione nazionale (art. 1, par. 4), di esonerare dall'applicazione della Convenzione *de qua* l'impiego dei minori in lavori che non siano da considerare per loro “*nocivi*”, “*pregiudizievoli*” o “*pericolosi*” nell'ambito delle imprese familiari, si evidenzia che l'art. 2, comma 1, della legge n. 977/1967 stabilisce espressamente che le norme di cui alla medesima legge non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:

- a) servizi domestici prestati in ambito familiare;
- b) prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.

Si presume, infatti, in tali casi, il ricorrere di ipotesi di c.d. *child work* in contrapposizione ad ogni forma di sfruttamento lavorativo minorile (c.d. *child labour*). E' evidente, tuttavia, che anche in queste ipotesi, il lavoro notturno non possa ritenersi ammesso ove risulti in concreto incompatibile con la tutela psicofisica del minore e con la sua istruzione e formazione.

Conformemente agli artt. 2 e 3 della Convenzione in esame, la normativa italiana vieta, in via generale, di adibire a lavoro notturno i minori, salve le eccezioni su menzionate di cui all'art. 17 della legge n. 977/1967. Con il termine «notte» si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15, comma 2, legge citata).

Con il termine «notte» si intende: per i fanciulli e gli adolescenti fino a 16 anni, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6; per gli adolescenti di età superiore ai 16 anni, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 5. In ogni caso, in conformità all'articolo 2 della Convenzione in esame, “*(...) per i fanciulli e per gli adolescenti che frequentino le scuole dell'obbligo, con il termine «notte» si intende un periodo di almeno 14 ore consecutive, comprendente l'intervallo fra le ore 20 e le ore 8*” (art. 16, lettera b), legge citata).

Per quanto concerne le deroghe al divieto di lavoro notturno per i minori (punto 4 del questionario), si ribadisce quanto disposto dall'articolo 17 della legge 977 citata, per cui “*Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro (oggi Direzione Territoriale) indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro*”.

Non sono previste nel nostro ordinamento altre ipotesi, neanche governative, di deroga al divieto di lavoro notturno per i minori.

In merito alla partecipazione di bambini o minori a spettacoli pubblici o riprese cinematografiche, fermo restando il divieto di adibire i bambini (intesi come i minori che non abbiano ancora compiuto 15 anni di età o che siano ancora soggetti all'obbligo scolastico) al lavoro, l'art. 4, commi 2 e 3, della legge 977/67 prevede che la Direzione Provinciale del lavoro (oggi Direzione Territoriale del lavoro) possa autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti 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.

Al rilascio dell'autorizzazione si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 1994, n. 365.

In particolare, riguardo all'impiego di minori di 15 anni nell'ambito dello spettacolo o delle riprese cinematografiche, l'art. 2 del predetto D.P.R. n. 365/94 stabilisce: “*L'ispettorato provinciale del lavoro (oggi Direzione Territoriale del lavoro) può autorizzare, quando vi sia l'assenso scritto dei genitori o del tutore, la partecipazione dei minori di età inferiore ai 15 anni e fino al compimento dei 18 nella preparazione o rappresentazione di spettacoli o riprese cinematografiche, sempreché non si tratti di lavoro pericoloso per la sua integrità fisica e biopsicologica e non si protragga oltre le ore 24. Il fanciullo o l'adolescente che sia stato impegnato in tali prestazioni dovrà, a prestazione compiuta, godere di un riposo di almeno 14 ore consecutive. Il rilascio dell'autorizzazione è subordinato all'esistenza di tutte le condizioni necessarie ad assicurare la salute fisica e la moralità del minore, nonché la sua osservanza dell'obbligo scolastico. Il procedimento si conclude con provvedimento espresso, debitamente motivato, entro 30 giorni dalla presentazione domanda di autorizzazione. Resta salva la facoltà del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, di stabilire ulteriori riduzioni del termine previsto dal presente regolamento*”.

Si fa presente che, come precisato da questo Ministero con **circolare 1/2000**, si può prescindere dall'autorizzazione di cui all'art. 4, comma 2 della legge n. 977/1967 per tutte quelle attività che, per loro intrinseca natura, per le modalità di svolgimento o per il loro carattere episodico, non siano in alcun modo inquadrabili nell'ambito di un rapporto di lavoro ovvero assimilabili ad una vera e propria occupazione.

Sul medesimo tema, la Direzione generale per l'attività ispettiva, con **interpello n. 7 del 24 marzo 2015**, ha chiarito che, fermo restando l'obbligo dell'assenso scritto da parte dei titolari della potestà genitoriale, non risulta necessaria l'autorizzazione preventiva della Direzione territoriale del lavoro per l'impiego di minori nell'espletamento dell'attività di animatore, in considerazione del fatto che la stessa non appare tesa alla realizzazione di spettacoli, quanto all'accoglienza ed intrattenimento degli ospiti di strutture ricettive o turistiche. Tale ricostruzione appare in linea con le conclusioni della Suprema Corte (cfr. Cass., sez. lav. n. 21829/2014), secondo la quale nel “settore dello spettacolo” risultano annoverabili le sole attività dirette alla “rappresentazione di tipo teatrale,

cinematografico o televisivo, oppure alla realizzazione di un prodotto destinato ad essere visto o ascoltato da un pubblico presente o lontano”.

L’attività di controllo e vigilanza sul lavoro minorile compete, ai sensi dell’art. 29 della legge 977/1967, al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e si annovera tra gli obiettivi tradizionalmente indicati nel documento di programmazione dell’attività di vigilanza, perseguiti anche attraverso l’organizzazione di apposite campagne “straordinarie”, realizzate anche in cooperazione con altre autorità competenti (Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, etc.).

Per quanto concerne, nello specifico, gli accertamenti svolti dagli Uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali si riportano, con riferimento agli anni successivi all’ultima relazione in materia, i seguenti dati statistici.

Nell’ambito dei controlli effettuati nell’anno 2011, sono state irrogate in totale n. 1.367 sanzioni penali e amministrative per violazione della disciplina in materia di lavoro minorile. A partire dall’anno 2012, la Direzione generale per l’attività ispettiva si limita a rilevare le sole violazioni di natura penale (tra le quali rientrano quelle in materia di esame medico e visite preventive ex art. 8 L 677/1976), che sono risultate rispettivamente pari a 897 nel 2012, 526 nel 2013, 172 nel 2014 e 187 nel 2015. Tenuto conto del diverso funzionamento dei sistemi informatici di rilevazione in uso per l’attività svolta dagli ispettori del lavoro e dai carabinieri in servizio presso i Nuclei CC Ispettorato del lavoro delle direzioni territoriali, tuttavia, non sono attualmente disponibili dati disaggregati per tipo di violazione (in passato oggetto di rilevazione manuale) o distinti in base ad ulteriori elementi (sesto, età, etc.). Con l’unificazione dei suddetti sistemi informatici prevista dalla legge istitutiva dell’Ispettorato nazionale del lavoro – sistemi che saranno utilizzati dal personale di provenienza ministeriale, dai militari del Comando Tutela del Lavoro e dagli ispettori di INPS e INAIL – sarà possibile procedere all’implementazione di nuove funzionalità che consentiranno di rilevare i dati di interesse con un maggior grado di dettaglio.

Si aggiunge, infine, con particolare riferimento all’anno 2015, che le 187 violazioni penali contestate sono state riscontrate principalmente nei seguenti settori:

I (Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione): n. 57

A (Agricoltura): n. 35

G (Commercio all’ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli) n. 32

C (Attività manifatturiere): n. 28

S (Altre attività di servizi): n. 16

F (Edilizia): n. 9.

## **ALLEGATI.**

- Legge n. 977/1967;
- Art. 49, L. n. 88/1989;
- D.P.R. 20 aprile 1994 n. 365;
- Circolare Ministero del Lavoro n. 1/2000;
- Interpello Ministero del Lavoro n. 7/2015;
- Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.