

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE
DELLA CONVENZIONE N. 90/1948 – Anno 2016**
Lavoro notturno degli adolescenti
(Settore industriale)

Con riferimento all'applicazione della Convenzione n. 90/1948 nella legislazione nazionale e nella pratica e con particolare attenzione all'articolato della stessa, nonché alle variazioni intervenute nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto ad oggi, si rappresenta che non vi sono state modifiche e/o nuove previsioni normative in materia rispetto a quanto già rappresentato e che qui si ribadisce.

In Italia la disciplina in materia di lavoro notturno degli adolescenti 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.

Si rinvia al rapporto sulla Convenzione n.77/46 per quanto attiene all'esame della disciplina di carattere generale vigente in materia di lavoro dei minori.

In relazione alla domanda diretta, si ribadisce quanto già riportato nel precedente rapporto, per cui a norma dell'art. 39, comma 1, D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, il datore di lavoro “[...] deve 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 ricorrono, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio nonché le relative posizioni assicurative [...]”.

Riguardo alla possibilità, per la legislazione nazionale (par. 3), 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.*

L'art. 15 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, nel vietare l'adibizione dei minori al lavoro notturno, intende per lavoro notturno quello prestato in un periodo di almeno dodici ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7, quale che sia l'ammontare delle ore lavorate nell'arco delle ventiquattro ore (che comunque per legge non può superare le sette ore per i bambini e le otto per gli adolescenti) (Cass. pen. Sez. III, 26-01-2006, n. 15933).

Il rispetto dei due distinti intervalli temporali deve essere verificato con riferimento all'inizio dell'attività lavorativa del minore, sicché dipende dal tempo d'inizio della prestazione giornaliera l'individuazione dell'uno o dell'altro intervallo previsto dalla norma (Cass. pen. Sez. III, 07-05-2008, n. 25237).

Come già rappresentato, in generale è vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17 della legge citata, che, al comma 2, stabilisce che *“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.*

Il Ministero del Lavoro (**circ. n. 1/2000**) ha chiarito che il rapporto di apprendistato è incluso nella deroga al divieto, nel senso che l'adolescente per il solo fatto di essere assunto con tale tipologia contrattuale può, previa autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro, svolgere le lavorazioni di norma vietate. In particolare, secondo il Ministero:

- l'attività di formazione pratica continua (in affiancamento al tutor) che l'apprendista è chiamato a svolgere durante il periodo di tirocinio (oltre la normale attività lavorativa) configura quella "formazione professionale" che, seppure distinta da quella organizzata dagli istituti di istruzione e formazione professionale, rientra nella deroga prevista, comunque previa autorizzazione della Direzione provinciale del Lavoro;
- il formatore competente deve essere identificato con il tutore previsto dall'art. 16 della L. n.196/1997, sempre che questi sia competente in materia di sicurezza e salute;
- la locuzione "...per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa...", relativa allo svolgimento delle lavorazioni di cui all'allegato I, nell'ambito del rapporto di apprendistato deve essere intesa come il periodo in termini di mesi od anni necessario a raggiungere la qualificazione professionale previsto dalla normativa di riferimento o dalla contrattazione collettiva.

La deroga per gli apprendisti è comunque subordinata al rilascio della preventiva autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro, che deve accertare la sussistenza delle condizioni previste dalla legge, non solo in sede di rilascio dell'autorizzazione, ma anche nel corso dello svolgimento del rapporto.

Come precisato dal Ministero del Lavoro nella circolare citata, il datore di lavoro interessato potrà avanzare un'unica richiesta di autorizzazione, semplificando così le relative procedure, e l'Ispettorato del Lavoro rilascerà un'autorizzazione unica. Sarà, poi, cura dell'Ispettorato provvedere periodicamente a dare comunicazione delle autorizzazioni rilasciate alla ASL territorialmente competente, al fine di consentire l'opportuna verifica del rispetto della normativa prevenzionistica. L'autorizzazione rilasciata dalla Direzione territoriale del lavoro riguarda, infatti, l'attività di formazione; ne consegue che essa deve essere richiesta per specifiche qualifiche professionali e non per ogni singola assunzione di minore.

Per quanto riguarda la richiesta di informazioni in merito all'organizzazione delle ispezioni in materia di lavoro, si rappresenta che il personale ispettivo di questo Ministero vigila sul rispetto della normativa in materia di lavoro minorile concernente gli aspetti della tutela personale, fisica ed economica (requisiti d'età, limiti su orario di lavoro, previsione analitica dei lavori vietati, disciplina delle visite mediche preventive e periodiche, parità di trattamento retributivo, particolare regime delle ferie e dei riposi, prestazioni assicurative e previdenziali) ed è competente a contestare le relative sanzioni amministrative e penali. In tale contesto, oltre all'ordinaria attività di vigilanza, la Direzione generale per l'attività ispettiva programma campagne "straordinarie", realizzate dal personale ispettivo degli Uffici territoriali anche attraverso forme di cooperazione istituzionale, rivolte a contrastare specifici fenomeni e gravi forme di violazione della normativa in materia di lavoro e della legislazione sociale. Al riguardo nel Documento di programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2016, la suddetta Direzione Generale, declinando le linee generali di indirizzo e di programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno in corso, ha sottolineato l'importanza di realizzare efficaci forme di contrasto al lavoro sommerso ed agli altri comportamenti illeciti, quali ad esempio lo sfruttamento del lavoro minorile, spesso connessi al richiamato fenomeno.

In merito alla richiesta di dati relativi all'applicazione della materia oggetto della Convenzione, nell'anno 2015 il personale ispettivo di questo Ministero ha accertato n. 187 violazioni penali in materia di impiego di minori, di cui n. 115 nel settore terziario. Più in particolare si segnala che il numero di minori risultati occupati irregolarmente nel settore agricolo è stato di n. 35, in quello manifatturiero di n. 28 e in quello edilizio di n. 9 e che il maggior numero di illeciti concernenti i lavoratori minori è stato riscontrato nelle regioni Lombardia (n. 68), Basilicata (n. 22) e Puglia (n. 21).

ALLEGATI.

- Legge 17 ottobre 1967, n. 977;
- Art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006 (finanziaria 2007);
- Art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015;
- Circolare Ministero del Lavoro n. 1/2000;
- Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.