

**Rapporto del Governo Italiano sulle misure adottate per dare effetto alle disposizioni della Convenzione n. 77/1946 concernente "Esame medico degli adolescenti – settore industriale - " redatto in conformita' dell'art. 22 della Costituzione dell'OIL.**

Ad opportuna integrazione ed ulteriore chiarimento di quanto gia' indicato nel precedente rapporto, si comunica quanto segue.

La normativa italiana sulla tutela del lavoro minorile e' la **legge 17/10/1967, n. 977** come **modificata 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** 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.

In base a tale disciplina

1. **Bambini** sono i minori che non hanno compiuto 15 anni e non hanno assolto gli obblighi scolastici.
2. **Adolescenti** sono i minori di eta' compresa tra i 15 e i 18 anni, non piu' soggetti all'obbligo scolastico.

La disciplina vigente, ha recepito nell'ordinamento italiano i principi comunitari previsti dalla direttiva 94/33/CE sopraindicata, che ha voluto coniugare i fondamenti relativi alla promozione del miglioramento delle condizioni di lavoro e la armonizzazione delle legislazioni nazionali in tema di lavoro dei minori.

La direttiva, in ossequio anche 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 piu' rispondenti alle esigenze del loro sviluppo personale, della formazione professionale e dell'accesso al lavoro.

Scopo principale era quello di limitare il piu' possibile la durata del lavoro dei minori e di vietare il lavoro notturno con esclusioni limitate e specifiche, individuate dalle legislazioni nazionali.

Per tali motivi la direttiva e conseguentemente la normativa italiana adottata in fase discendente, hanno inteso superare i rigidi schemi legati ai settori di attivita' lavorative ( settore industriali e non) per individuare una disciplina di carattere piu' generale rispetto alla precedente, con lo specifico obiettivo di assicurare la piu' ampia tutela possibile per tutti i minori.

In tal senso, la normativa nazionale puo' ritenersi in sintonia con lo spirito espresso dall'art. 1 della Convenzione, pur non rispettandone formalmente la attribuzione specifica al solo settore industriale.

Tale ambito di applicazione e' stato ulteriormente ribadito, **in chiave interpretativa** dalla *Circolare del Ministero del Lavoro 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 voluto unificare le disposizioni in materia di lavoro minorile estendendone la applicazione a **TUTTI** i rapporti di lavoro **ORDINARI** e **SPECIALI**, che riguardino i minori di 18 anni, indipendentemente dal settore in cui essi sono occupati.

Per rapporto di **lavoro speciale**,<sup>1</sup> si individua, tra gli altri, anche **l'apprendistato**, il quale, a seguito delle recenti riforme strutturali effettuate con il decreto legislativo n. 276/2003, e' definibile come un *contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale*. Il Dlgs 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani: giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (prevalentemente la fascia d'età tra i 15 e i 18 anni)
- apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.

Apprendistato **professionalizzante** e apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** sono per i giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassetenni in possesso di una qualifica professionale.

L'età minima di ammissione al lavoro e' fissata al momento in cui il minore ha compiuto il periodo di istruzione obbligatoria (cfr. rapporto convenzione n. 138/73).

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 solo se si tratta di prestazioni di lavoro non nocivo ne' pregiudizievole ne' pericoloso.

Per **prestazioni occasionali** si intendono quelle erogate a favore di un soggetto **senza vincolo di subordinazione** e con il carattere di occasionalità'. Pertanto, come ha chiarito anche la circolare n.1/2000, si tratta di eccezioni che non stravolgono lo spirito della norma e possono ritenersi conformi ai principi della Convenzione 77/46.

Tali prestazioni, infatti, non consentono una previa programmazione e si concretano in attività fuori dalla logica della periodicità, sono svolte da soggetti non inseriti nella organizzazione della famiglia o comunque della impresa a conduzione familiare.

---

<sup>1</sup>Come già indicato nel rapporto relativo alla Convenzione n. 138/73 il termine di rapporti di **lavoro speciali**, 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* es. apprendistato, al *contesto* in cui viene espletata la attività lavorativa es. lavoro a domicilio, alla *modulazione temporale dell'attività lavorativa*, es. part/time, lavoro intermittente, o all'*oggetto* es. lavoro nello spettacolo.

Per **lavori di breve durata**, invece, si può far 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, risposi lavoro notturno** in funzione della peculiarità ed inderogabilità delle norme relative alla sicurezza della navigazione.

In via generale, ai sensi dell'art. 4 della legge 977/67, e successive modifiche, **è vietato adibire al lavoro i bambini** (minori di anni 15 che non abbiano assolto l'obbligo scolastico), tranne le 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 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.

In base all'art. 6 della citata legge 977/67, e successive modifiche, **è vietato adibire gli adolescenti, alle lavorazioni ed ai processi di cui all'allegato 1** (lavorazioni distinte tra esposizioni ad agenti fisici, chimici e biologici - cfr. circolare Ministero del Lavoro 1/2000).

È 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**. La 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 preventivo parere della Azienda Sanitaria Competente sul rispetto delle condizioni di sicurezza e salute previste dalla vigente legislazione.

Il servizio ispezione del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro, 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'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 adibita 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 spese del datore di lavoro, presso l'Azienda Unita' 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 sopraccitati, deve specificare nel certificato i lavori ai quali può essere adibito .

Il giudizio circa la idoneità o la inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro al lavoratore ai titolari della potestà genitoriale (questi ultimi possono anche chiedere copia della documentazione sanitaria).

I minori, che a seguito di visita medica risultano non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.

Nel caso in cui il minore sia esposto a **un rischio per cui vi sia l'obbligo di sorveglianza sanitaria secondo l'articolo 16 del D.Lgs. 626/94**, 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.

Si allega al riguardo una copia del Decreto Legislativo 19 settembre 1994,n.626 e del Decreto Legislativo 17 aprile 1995,n.230, 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.

Per quanto attiene la definizione di alcune problematiche derivanti dal coordinamento tra sorveglianza sanitaria da esercitarsi ai sensi del Decreto Legislativo n. 626/94 e la più specifica disciplina del lavoro minorile e' intervenuta la **Circolare del Ministro del Lavoro 17 gennaio 2001, n.11.**

Al riguardo, come ha avuto occasione di chiarire la circolare nelle fattispecie nelle quali i minori siano adibiti ad attività lavorative per le quali la vigente legislazione dispone la sorveglianza sanitaria ai sensi del dlgs 626/94, gli adolescenti sono sottoposti ai controlli di cui all'art.16 comma 2 del citato decreto, 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 del decreto legislativo n.626/94.

Per quanto attiene specificamente alle richieste formulate nella parte III del formulario – informazioni più dettagliate sull'organizzazione dell'ispezione del lavoro - si rinvia al rapporto relativo alla Convenzione n. 81/1947 .

Analogamente per quanto riguarda le richieste formulate nella parte V del formulario, relativamente alla richiesta di dati statistici, si rinvia al rapporto sulla Convenzione n. 81/1947, in merito allo sviluppo di un nuovo sistema informatico di rilevazione statistica.

Si fa comunque presente che nel 2005, su 6.349 aziende ispezionate che utilizzano il lavoro minorile i lavoratori minori irregolari sono risultati 1.987, di cui 1.575 per violazioni afferenti alle visite mediche periodiche. Si allega al riguardo la tabella riepilogativa redatta dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

## **Allegati**

**Legge 17/10/1967, n. 977** *Tutela del lavoro dei Bambini e degli adolescenti*

**Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345** *attuazione della direttiva 94/33/CE sulla protezione dei giovani sul lavoro*

**Direttiva 94/33/CE del 22 giugno 1994**, *relativa alla protezione dei giovani sul lavoro*

**Circolare del Ministro del Lavoro n. 1/2000 del 5 gennaio 2000** *Lavoro minorile decreto legislativo 4 agosto 1999, n.345 prime direttive applicative*

**Circolare del Ministro del Lavoro 17 gennaio 2001, n.11** *Visite sanitarie minori ed apprendisti*

**Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n.626** *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 2001/45/CE e 99/92/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.*

**Decreto Legislativo 17 Aprile 1995, n.230** *Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti*

**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*

**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*

**Nota riepilogo nazionale sulla vigilanza in tema di lavoro minorile della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali a cui il presente rapporto è stato inviato:**

**CONFINDUSTRIA**

**CONFCOMMERCIO**

**ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA – ABI**

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA – CONFAPI**

**CONFEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE ITALIANE – CONFCOOPERATIVE**

**LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE – LEGACOOOP**

**CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE – CONFARTIGIANATO**

**CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO – CNA**

**CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE – CONFAGRICOLTURA**

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI D’AZIENDA - C.I.D.A.**

**CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L.**

**CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L.**

**UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.**

**UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.