

ANNO 2002

Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione O.I.L. sulle misure per dare attuazione alle disposizioni della Convenzione n. 138/1973 su: "l'età minima".

La normativa posta a tutela del lavoro dei minori, ha lo scopo da un lato, di limitare l'età minima di ammissione al lavoro, dall'altro, di proibire l'occupazione dei giovani d'età inferiore ai diciotto anni in condizioni d'impiego che risultino particolarmente gravose o inadatte per faticosità, pericolosità o insalubrità.

L'importanza dell'obiettivo di evitare lo sfruttamento del lavoro minorile e di tutelare l'integrità psico-fisica dei giovani, è stata oggetto di particolare interesse anche da parte della Comunità Europea che ha approvato la Direttiva n. 94/33 del 22/6/1994 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

Come già precisato nel precedente rapporto, questa Direttiva è stata recepita nel nostro Ordinamento con il D. L. gs. 4/8/1999 n. 345 che ha largamente modificato la precedente Legge 17 ottobre 1967 n. 977, tenendo conto, in particolare della recente normativa nazionale sull'elevazione dell'obbligo di istruzione (L. 20/1/1999 n. 9).

Tale disciplina non si applica agli adolescenti addetti ai lavori occasionali o di breve durata concernenti: a) i servizi domestici prestati in ambito familiare; b) prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare. Alle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento, si applicano invece le disposizioni del D.L.gs. 25/11/1996 n. 645 ove più favorevoli, infine, per gli adolescenti occupati a bordo di navi, sono fatte salve le disposizioni speciali in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale.

In forza della nuova disciplina adottata con il D.Lgs. 345, occorre ora distinguere nell'ambito dei minori di 18 anni, i bambini, intendendo per tali, i minori che non hanno compiuto 15 anni o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico, e gli adolescenti, cioè i minori compresi fra i quindici e i diciotto anni non più soggetti all'obbligo scolastico. Ciò posto, la legge fissa l'età minima di ammissione al lavoro con riferimento al momento in cui il minore abbia concluso il periodo di istruzione obbligatoria, stabilendo comunque che tale età non può essere inferiore a 15 anni.

La legge n. 20/1/1999 n. 9, recante disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione, ha stabilito che l'obbligo di istruzione è elevato da otto a dieci anni e che, fino all'approvazione di un generale riordino del sistema scolastico formativo, l'obbligo di istruzione ha durata novennale.

Mediante programmazione da definire nel quadro del suddetto riordino, sarà introdotto l'obbligo di istruzione e formazione fino al diciottesimo anno di età.

Successivamente, la legge 10/2/2000 n. 30 (legge quadro in materia di riordino dei cicli dell'istruzione) ha confermato la durata novennale dell'obbligo di istruzione (art. 4) e ha precisato che l'obbligo scolastico inizia al sesto anno e termina al quindicesimo anno di età.

Da ultimo, in data 12/4/2002 è stato pubblicato il Decreto 13/12/2001 n. 489 contenente: "Regolamento concernente l'integrazione, a norma dell'articolo 1, comma 6 della legge 20/1/1999, n. 9 delle norme relative alla vigilanza sull'adempimento dell'obbligo scolastico". In base a tale regolamento, la vigilanza sull'adempimento dell'obbligo di istruzione rientra nella competenza del Sindaco del Comune di residenza dei giovani soggetti all'obbligo di istruzione o di un suo Delegato, nonché dei Dirigenti Scolastici delle scuole di ogni ordine e grado statali e parificate pareggiate o legalmente riconosciute

presso le quali sono iscritti, ovvero hanno fatto richiesta di iscrizione gli studenti cui è rivolto l'obbligo di istruzione.

Fermi restando i limiti per l'ammissione al lavoro, la tutela del lavoro dei minori è quindi centrata sulla imposizione di limiti in materia di orario di lavoro, di riposi intermedi e settimanali, di ferie annuali, con la predisposizione di un notevole apparato di sanzioni penali ed amministrative che saranno meglio illustrate alle pagine 7 e seguenti del presente rapporto.

Il principio generale, dunque, è che i bambini non possono essere adibiti al lavoro, anche se sono previste talune eccezioni per particolari prestazioni (attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario nonché in spettacoli). Per contro, la legge indica alcune lavorazioni, processi o lavori cui è vietato adibire anche gli adolescenti, salvo che essi siano svolti per finalità formative specificatamente autorizzate. Attraverso i divieti di adibizione al lavoro e le ipotesi di esclusione dal lavoro a causa dell'età, la disciplina protettiva impone dei limiti - sanzionati a pena di nullità - all'autonomia privata: l'inosservanza di tali limiti produce i propri effetti sul piano della liceità dell'oggetto della prestazione e quindi del contratto.

Quando la legge proibisce la costituzione di un rapporto di lavoro con i soggetti di età inferiore a quella minima stabilita dalla legge 977, si ha un'ipotesi di illiceità dell'oggetto del contratto per contrarietà alla norma imperativa che sancisce il divieto della prestazione di lavoro: la sua violazione è sanzionata per mezzo della nullità del contratto con la conseguente applicazione dell'art. 2126 co. 2° (inefficacia ex tunc delle obbligazioni tra le parti, con diritto del lavoratore alla retribuzione delle prestazioni eseguite indebitamente a beneficio del datore di lavoro).

Costituzione del rapporto di lavoro:

L'assunzione di un lavoratore con minore età e lo svolgimento del relativo rapporto di lavoro comportano per il datore di lavoro una serie di obblighi e di adempimenti tesi a garantire la tutela fisica, economica e previdenziale.

Nel caso di assunzione di un bambino (minore dei 15 anni) o di un adolescente (età compresa tra i 15 ed i 18 anni) gli obblighi e gli adempimenti in parola vengono amplificati dalla minore età del lavoratore assunto.

Gli obblighi posti a carico del datore di lavoro dalla normativa richiamata si possono sintetizzare come segue:

Non possono essere ammessi al lavoro né adibiti ad attività lavorative i minori di età inferiore agli anni 15 e/o che non abbiano adempiuto agli obblighi scolastici (art. 3 e 4 comma 1 L. 977/67 come novellati rispettivamente dagli artt. 5 e 6 del D.L.gs 345/99).

Prima di adibire un minore al lavoro occorre che lo stesso venga sottoposto a visita medica preventiva, da effettuarsi presso l' AUSL territorialmente competente a cura e spese del datore di lavoro, tesa ad accertare la specifica idoneità del minore alle mansioni cui sarà adibito nello svolgimento della propria attività lavorativa.

La medesima idoneità andrà poi altresì accertata nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro mediante visite periodiche da ripetersi ad intervalli non superiori ad un anno.

I risultati delle visite mediche preventive e periodiche devono essere comprovati da appositi certificati (art. 8 L. 977/67 novellato dal D.L.gs. 345/99).

E' vietato adibire gli adolescenti ad una serie di lavorazioni, processi e lavori, che sono indicati nell'allegato I aggiunto alla Legge n. 977/67 dall'art. 15 del D.L.gs. 345/99.

In deroga a tale divieto, gli adolescenti possono tuttavia essere adibiti a tali lavorazioni, processi e lavori per motivi didattici o di formazione professionale, sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e protezione.

La suddetta attività formativa, può essere svolta oltre che da istituti di istruzione e formazione professionale, anche da ogni altro soggetto (datore di lavoro o Enti di formazione etc.), purché preventivamente autorizzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro con apposito atto rilasciato su domanda, atto da esibirsi qualora nel corso dell'accesso ispettivo ne venga fatta richiesta.(art.6, commi da 1 a 3, L. n. 977/67 novellata).

E' lecito l'impiego dei minori, anche se di età inferiore degli anni 15, in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché non siano pregiudicati 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 tal caso, l'assunzione, è subordinata al rilascio di apposita autorizzazione da parte della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (art.4, comma 2, L. n. 977/67, come novellata dal D.Lgs. n.345/99).

Al fine di ottenere l'autorizzazione all'assunzione del minore, occorre il preliminare assenso scritto dei genitori o del tutore, da allegare alla domanda presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente al rilascio dell'autorizzazione, unitamente alla documentazione (certificato medico della AUSL territorialmente competente) attestante l'idoneità fisica del minore allo svolgimento dell'attività per cui avviene l'assunzione.

Il Servizio Ispezione 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 dei modi e dei 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 esibita a vista in caso d'ispezione.

Prima di adibire i minori al lavoro, il datore di lavoro, è tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n. 626/94, con particolare riguardo a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) movimentazione manuale dei carichi;
- e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

Le informazioni che a norma dell'art. 21 del D.Lgs. n. 626/94 il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori sono dovute anche ai genitori o al tutore del minore (art.7, L. 977/67, come sostituito dall'art. 8 del D.Lgs. n.345/99).

ART. 2 paragrafi 1 e 3 della Convenzione:

Per quanto riguarda le misure adottate dal Governo al fine di combattere il **lavoro irregolare dei minori**, si fa presente che l'attuale legislazione sul lavoro sommerso ha carattere generale e non contiene specifiche disposizioni relative ai minori per la cui tutela vige un robusto apparato di sanzioni. Riguardo la disciplina del lavoro sommerso in generale, si fa presente che nel nostro paese sono stati avviati i contratti di riallineamento salariale, sorti per accordo tra le parti sociali e regolati via via dall'intervento pubblico a partire dal 1986. Successivamente, l'art. 78 della legge 448/1998 ha istituito il Comitato per l'emersione del lavoro irregolare presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e previsto la costituzione di Commissioni Regionali e Provinciali di emersione.

Il Comitato per l'emersione, ha designato un gruppo di esperti per inchieste, ricerche e per contatti istituzionali e sociali che operano in diverse Province del Mezzogiorno. Dalle attività del Comitato è scaturita una strategia per l'emersione che ha trovato sbocco nell'art. 16 della legge finanziaria 338/2000.

Recentemente, con legge 18/10/ 2001 n. 383, è stata adottata una disciplina che consente alle imprese di accedere a un regime fiscale agevolato valido tre anni. Gli imprenditori che hanno fatto ricorso a lavoro irregolare, non adempiendo in tutto o in parte agli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia fiscale e previdenziale, possono farlo emergere tramite apposita dichiarazione di emersione da produrre entro il 30/11/2001. Tale termine è stato prorogato al 30/11/2002 per effetto dell'entrata in vigore della legge 23/4/2002 n. 73 di conversione del d.l. 22/2/2002 n. 12. Al fine di intensificare l'azione di contrasto all'economia sommersa, il CIPE, dovrà definire un piano straordinario di accertamento operativo dal 6 maggio 2002, con il quale verranno individuate le priorità di intervento coordinato ed integrato degli organi di vigilanza del settore.

Per quanto riguarda la disciplina del **lavoro a domicilio**, si fa presente che nei riguardi dei fanciulli e degli adolescenti non si applicano le disposizioni di cui alla legge 17 ottobre 1967 n. 977 fatto salvo il disposto di cui agli artt. 3 primo comma e degli artt. 6,7,8,9,10,11,24.

L'età minima per l'ammissione al lavoro a domicilio è pertanto fissata a 15 anni. L'occupazione dei minori, è subordinata all'osservanza di condizioni soddisfacenti di lavoro idonee a garantire la salute, lo sviluppo fisico e la moralità.

Gli stessi, non possono essere adibiti a lavoro pesanti ed insalubri e possono essere ammessi al lavoro purchè siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa in questione a seguito di esame medico.

L'idoneità deve essere accertata mediante visite mediche periodiche effettuate ad intervalli non superiori ad un anno; il loro esito deve essere comprovato da apposito certificato da allegare al libretto di lavoro.

La visita medica preventiva è eseguita dall'ufficiale sanitario o da un medico di particolare competenza da lui designato, a spese del datore di lavoro. L'Ispettorato Provinciale del Lavoro, può disporre in qualsiasi momento il rinnovo delle visite mediche, preventiva o periodica, ovvero eseguirla personalmente.

I fanciulli di qualsiasi età, anche se adibiti al lavoro in violazione delle norme sull'età minima di ammissione di cui alla presente legge, hanno diritto alle prestazioni assicurative previste dalle vigenti norme in materia di assicurazioni sociali obbligatorie.

La disciplina del lavoro a domicilio è contenuta nella legge 18/12/1973 n. 877 la quale concerne il lavoro subordinato a domicilio, mentre il lavoro autonomo a domicilio resta al di fuori delle ipotesi previste e disciplinate.

Va detto al riguardo che il fenomeno del lavoro a domicilio - anche subordinato - è guardato con sfavore dal legislatore, in quanto il ricorso ad esso, in alternativa al ricorso al rapporto di lavoro subordinato, per soddisfare un'esigenza continua dell'impresa è ritenuto

pregiudizievole agli interessi del lavoratore sia per quanto attiene al trattamento minimo stabilito dalle leggi e dai contratti collettivi applicabili alla categoria di lavoratori dipendenti in cui è inquadrata l'attività dell'impresa, sia per le condizioni stesse in cui il lavoro viene eseguito. Per questo, l'intervento legislativo è orientato ad assicurare ai lavoratori a domicilio, condizioni non dissimili per quanto possibile da quelle minime previste per i lavoratori all'interno dell'impresa.

A fronte di ciò, sussiste tuttavia un'area di lavoro minorile informale nel senso che si svolge come ausilio o collaborazione al familiare lavoratore a domicilio. In tal caso, notasi che l'art. 2 della novellata legge 977/67 esclude dal regime protettivo gli adolescenti che lavorano occasionalmente in attività di breve durata.

Per quel che attiene al **lavoro indipendente** svolto da minorenni e in particolare, se esso sia soggetto alle citate norme protettive, è noto che le vigenti misure legislative sono tipiche della tutela del lavoro subordinato minorile, in primo luogo sulla scorta dell'art. 37 Cost. che garantisce, tra l'altro, la parità retributiva tra minori anche con contratto di lavoro speciale (apprendisti, lavoratori a domicilio, contrattisti in formazione e lavoro).

Non sussistono invece misure di equivalente tutela per i minori impegnati in attività a carattere autonomo.

Articolo 2 Paragrafo 2:

Per quanto riguarda la formazione, l'art. 1, 3° comma della legge 10/2/2000, n. 30 recante "legge quadro in materia di riordino dei cicli di 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.L.gs. 35/99 che condiziona l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori alla presenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'aver assolto l'obbligo scolastico.

Al riguardo, il Ministero della Pubblica Istruzione, ha precisato che - in attesa dell'emanazione dei regolamenti previsti per l'applicazione della nuova disciplina - restano in vigore le norme di cui alla legge 20/1/1999 n. 9, pertanto, l'obbligo di cui trattasi si intende assolto se il minore, al compimento del quindicesimo anno di età, dimostri di aver osservato per almeno nove anni le norme sull'obbligo scolastico (art. 1 comma 3 del citato decreto ministeriale 323/99).

L' art. 68 della legge 17 maggio 1999 n. 144, al fine di potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani - ed in attuazione di quanto previsto dalla recente riforma della scuola dell'obbligo con cui è stata elevata altresì la durata dell'obbligo di istruzione - ha istituito, a decorrere dall'anno 1999/2000, un obbligo di frequenza in attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età (fermo restando l'adempimento ed assolvimento dell'obbligo dell'istruzione) che può essere assolto sia nel sistema di istruzione scolastica, sia in quello della formazione professionale di competenza regionale, sia nell'esercizio dell'apprendistato.

Anche in questo caso, è prevista l'emanazione di una disciplina regolamentare.

L'obbligo si considera comunque assolto con il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale.

In merito alle attività formative per le quali è previsto l'impiego di adolescenti in una serie di lavorazioni processi e lavori, (indicati nell'allegato I, aggiunto alla L. n. 977/67 dall'art. 15 del D.L.gs. n. 345/99) la legge, consente in deroga a tale divieto la possibilità di adibire gli adolescenti a tali lavorazioni esclusivamente per motivi didattici o di formazione professionale, sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e protezione.

La suddetta attività formativa, può essere svolta oltre che da istituti di istruzione e formazione professionale, anche da ogni altro soggetto (datore di lavoro o enti di

formazione etc.) purchè preventivamente autorizzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro con apposito atto rilasciato su domanda, atto da esibirsi qualora nel corso dell'accesso ispettivo ne venga fatta richiesta.

ART. 8:

La capacità di essere titolare delle situazioni soggettive attinenti alla posizione di lavoratore subordinato si acquista dunque per effetto del raggiungimento dell'età minima di ammissione al lavoro, la quale è fissata dalla legge al momento in cui il minore ha concluso il periodo istruzione scolastica obbligatoria, ma non può essere comunque inferiore ai quindici anni di età.

Il minore, previa autorizzazione scritta della Direzione Provinciale del Lavoro e con il consenso dei genitori o del tutore può essere impiegato anche prima di questo momento in attività culturali artistiche, sportive, pubblicitarie e di spettacolo, fermo restando in ogni caso l'assolvimento dell'obbligo scolastico (art. 4 co.2 L. 977/ 1967 come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. 345/1999). La legge precisa che deve comunque trattarsi di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psico - fisica e lo sviluppo del minore.

Al fine di ottenere l'autorizzazione all'assunzione del minore, occorre allegare alla domanda il certificato del medico della A.U.S.L. territorialmente competente attestante l'idoneità fisica del minore allo svolgimento dell'attività per cui avviene l'assunzione.

Il Servizio Ispettivo 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 e dei tempi di svolgimento dell'attività lavorativa con l'assolvimento da parte del bambino dell'obbligo scolastico, nonché con la tutela psico-fisica 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 a vista in caso d'ispezione.

Orario di lavoro:

Per i bambini liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

Per gli adolescenti, l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto per più di 4 ore al giorno.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero dei bambini e degli adolescenti superi le 4 ore e mezza consecutive, deve essere concesso al minore un riposo intermedio della durata di un'ora almeno, che può essere ridotta a mezz'ora dai contratti collettivi, ovvero su autorizzazione della DPL sentite le competenti associazioni sindacali, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.

La Direzione Provinciale del lavoro può proibire la permanenza dei minori nei locali di lavoro durante i riposi intermedi.

Per i lavori che presentino carattere di pericolosità o gravosità la Direzione Provinciale del lavoro può prescrivere che l'interruzione per riposo intermedio avvenga dopo non più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo (artt. 18, 19, comma 1, 20 e 21, L. n. 977/67).

Regime dei divieti:

Gli adolescenti, non possono essere adibiti a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi, a meno che tale sistema di lavorazione non sia consentito dai contratti collettivi e la partecipazione dei bambini e degli adolescenti venga autorizzata dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente (art. 19, comma 2, L. n.977/67).

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno.

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.

In deroga a tale divieto, la prestazione lavorativa del minore impiegato in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo – preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro – può protrarsi non oltre le ore 24. In tal caso, il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere adibiti al lavoro notturno, in casi eccezionali e per il tempo strettamente necessario, nei casi di forza maggiore che ostacolano il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo, non ammetta ritardi e non vi siano lavoratori adulti disponibili. Al minore dovranno poi essere concessi periodi di riposo compensativo entro le tre settimane successive.

Il datore di lavoro che, alle condizioni suddette adibisca minori ultrasedicenni al lavoro notturno deve darne immediata comunicazione alla DPL territorialmente competente indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro (artt.15 e 17 L. n.977/67, come novellati rispettivamente dagli artt.10 e 11 del D.Lgs. n.345/99).

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Ai minori impiegati nelle attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché agli adolescenti impiegati nei settori turistico alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica (art.22, L. n.977/67, come novellato dall'art. 13 del D.Lgs. n. 345/99).

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite, che non può essere inferiore a 30 o a 20 giorni, rispettivamente per i minori di 16 anni e per gli ultrasedicenni (art. 23 L. n. 977/67).

Devono essere garantite le prestazioni assicurative previste dalle vigenti norme in materia di assicurazioni sociali obbligatorie ai minori, anche se adibite al lavoro in violazione delle norme sull'età minima per l'ammissione al lavoro (arte. 24 L. n. 977/67).

E' punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni il datore di lavoro che adibisca i minori al lavoro notturno o - per il settore dello spettacolo e delle attività culturali, artistiche ecc.- faccia lavorare il minore oltre le ore 24 ovvero non gli conceda successivamente alla prestazione un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive (art.26 comma 2 L. n. 977/67 novellata).

Parte V° del formulario al rapporto:

Sanzioni:

In merito all'utilizzo dei minori in violazione alle norme sopra menzionate si fa presente quanto segue:

Nel caso di violazione del divieto di ammissione al lavoro del minore che pur avendo adempiuto all'obbligo scolastico non abbia compiuto i 15 anni, il datore di lavoro è punito con la pena alternativa dell'arresto fino a sei mesi o dell'ammenda fino a lire dieci milioni.

Qualora invece venga adibito ad attività lavorativa un minore inadempiente all'obbligo scolastico - abbia o non compiuto i 15 anni di età – il datore di lavoro sarà punito con la più grave sanzione dell'arresto fino a sei mesi.

In questo caso, infatti, è esclusa la pena pecuniaria alternativa e di conseguenza la possibilità di usufruire del beneficio dell'estinzione del reato connesso alla prescrizione obbligatoria (art. 26, commi 1 e 2, L. n. 977/67 come sostituito dall'art. 14 del D.Lgs. n. 345/99).

La mancata sottoposizione del minore alle prescritte visite mediche, è punita con la pena alternativa dell'arresto non superiore a sei mesi o dell'ammenda fino a lire dieci milioni.

Se nonostante il divieto gli adolescenti vengano adibiti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'allegato I, aggiunto alla L.n. 977/67 dall'art.15 del D.Lgs. n.345/99, il datore di lavoro è punito con l'arresto fino a sei mesi.

Qualora invece gli adolescenti siano adibiti alle lavorazioni, ai processi ed ai lavori di cui sopra per motivi didattici e di formazione professionale, ma oltre il tempo necessario alla formazione stessa e/o senza la sorveglianza di formatori competenti, nonché in assenza di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione, la sanzione applicabile è quella dell'arresto non superiore a sei mesi o dell'ammenda fino a dieci milioni.

L'adibizione degli adolescenti, per motivi di formazione, alle lavorazioni vietate senza la prescritta autorizzazione della Direzione Provinciale del lavoro è punita con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni (art. 26, commi 1,2,5, L. n. 977/67 nuova versione).

Per il superamento del limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, il datore di lavoro, è punito con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni.

Con la stessa sanzione, è punito il datore di lavoro che non ottemperi a quanto disposto dalla Direzione Provinciale del Lavoro, nei casi di pericolosità o gravosità del lavoro (interruzione obbligatoria del lavoro dei bambini e degli adolescenti dopo non più di 3 ore - art. 26, comma 2, L.n.977/67, novellata).

E' punito invece con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni, il datore di lavoro che adibisca un minore al trasporto pesi per più di 4 ore al giorno, nonché il datore di lavoro che non rispetti il regime dei riposi intermedi giornalieri.

E' punito con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni il datore di lavoro che, senza preventiva autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro o in assenza di previsione del contratto di lavoro collettivo, adibisca adolescenti a lavorazioni con turni a scacchi.

E' punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni il datore di lavoro che adibisca i minori al lavoro notturno o – per il settore dello spettacolo e delle attività culturali, artistiche, ecc. – faccia lavorare il minore oltre le ore 24 ovvero non

gli conceda successivamente alla prestazione un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive (art.26, comma 2 L. n.977/67 novellata).

E' punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire cinque milioni, il datore di lavoro che adibisca un minore ultrasedicenne a lavoro notturno, qualora si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento dell'azienda, in difetto delle seguenti condizioni:

- a) temporaneità del lavoro;
- b) inammissibilità del ritardo per il lavoro da svolgere;
- c) indisponibilità di lavoratori adulti.

E' inoltre punito con la medesima sanzione, il datore di lavoro che pur in presenza delle suddette condizioni, non conceda al minore periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane, ovvero ometta di comunicare tempestivamente alla Direzione Provinciale del Lavoro l'avvenuto svolgimento del lavoro notturno, ovvero la comunicazione non contenga tutte le indicazioni prescritte (art. 26, comma 3, L. n. 977/67 novellata).

E' punito con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni il datore di lavoro che non assicuri ai minori un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, comprendente la domenica (salvo che per le attività di cui al punto 9), o di almeno 36 ore, in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo (art. 26, comma 2, L. n.977/67, novellata).

Da ultimo, per quanto attiene alla rilevazione statistica dei dati sul lavoro minorile, frutto del monitoraggio dell'attività di vigilanza svolta dalle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, si fa presente che la stessa ha evidenziato nel corso del 2001, un incremento del fenomeno del lavoro minorile rispetto allo stesso dato dell'anno precedente, con un aumento del 3,70% dei lavoratori minori trovati in posizione irregolare.

La percentuale delle illegittime assunzioni, se confrontate con il numero di minori occupati, è del 30,45%, mentre per ciò che concerne più in generale la violazione di norme sul lavoro minorile, si sono registrati 3.018 casi, con un incremento del 19,52% rispetto all'anno 2000.

Nella maggior parte dei casi trattasi di inottemperanza dei datori di lavoro alle norme sull'effettuazione delle visite mediche preventive e periodiche (1.047 casi su 3.018) nonché di mancata osservanza dell'orario massimo giornaliero e settimanale di lavoro, dei riposi e delle ferie, mentre i casi di assunzione di un minore che non abbia il requisito dell'età minima ammontano a 283, con un decremento rispetto all'anno precedente, in cui si erano registrati 351 casi.

Altro dato interessante è quello che riporta la percentuale di minori trovati intenti al lavoro nelle aziende ispezionate, distinta per aree geografiche: 5, 92% al Nord, 24,1% al Centro, 17,2% al sud.

Per ciò che concerne il numero dei lavoratori minori irregolari, questi rappresentano il 2,19% del totale nelle aziende del Nord Italia, il 4,92% al Centro, il 7,26% al Sud.

In merito all'attività di vigilanza sul lavoro minorile, si allega il report contenente una sintetica analisi del lavoro minorile in Italia nell'anno 2000, con particolare attenzione ai dati relativi alle violazioni e agli infortuni sul lavoro.

I dati relativi alle violazioni sono stati forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e quelli sugli infortuni dall'INAIL.

ALLEGATI:

Legge 383/2001;

Legge 73/2002 di conversione del D.L. n. 12/2002;

Legge 144/1999 art. 68;

Legge 20/1/1999 n. 9;

Legge 10/2/2000 n. 30;

Decreto 13/12/2001 n. 489;

Tabelle sull'attività di vigilanza svolta dal Servizio Ispettivo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

Report sui dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'INAIL.

Rapp. Conv. 138 anno 2002