

Rai Radiotelevisione Italiana

CITARE NELLA RISPOSTA
RI/RS 000215

Roma, 19 GEN. 2000

RAI RADIOTELEVISIONE ITALIANA
- STRUTTURE AZIENDALI TUTTE
RAI TRADE S.p.A.
RAI-SAT S.p.A.
SIPRA S.p.A.

LORO SEDI

Circolare n.16

OGGETTO: Lavoro dei minori – Decreto legislativo 345/99

Il Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, recante: “Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro” - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell’8 ottobre 1999, n. 237 – ha modificato ed integrato la legge 17 ottobre 1967, n. 977, relativa alla tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti, al fine di adeguarla ai principi e alle prescrizioni della citata direttiva. La nuova disciplina è entrata in vigore il 23 ottobre 1999.

Si ritiene pertanto opportuno illustrare le disposizioni di maggior interesse aziendale - anche alla luce delle precisazioni fornite dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro, con il parere del 10 novembre 1999 e con la Circolare 5 gennaio 2000, n. 1 - con riserva di fornire ulteriori chiarimenti sull’argomento in relazione ai successivi sviluppi della materia.

● **Ambito di applicazione**

La presente legge si applica a tutti i minori di diciotto anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti. Le nuove disposizioni si applicano pertanto – come precisato dalla citata Circolare n. 1 del 5 gennaio 2000 – anche ai minori impegnati con contratto di apprendistato, con contratti di formazione e lavoro, con contratto di lavoro a domicilio, ecc.

Il testo della legge non contiene l’esplicito riferimento alla natura subordinata del rapporto, per cui la tutela approntata dalla legge 977/67, così come novellata, deve

intendersi estesa anche ad attività non inquadrabili nello schema del lavoro subordinato, come peraltro già avveniva sotto la vigenza della precedente normativa.

Ai fini della presente legge si distingue tra:

- **“bambino”**: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che, pur avendo superato questo limite di età, è ancora soggetto all’obbligo scolastico;
- **“adolescente”**: il minore di età compresa tra 15 e 18 anni e che non è più soggetto all’obbligo scolastico.

La distinzione tra la nozione di bambino e quella di adolescente non è più basata solamente sull’età, come avveniva nella precedente normativa, ma anche sull’assolvimento dell’obbligo scolastico, che la legge 20 gennaio 1999, n. 9 ha elevato, con carattere di gradualità, a 10 anni.

Il Ministero della Pubblica Istruzione, con Circolare 1° febbraio 1999 n. 22, ha fornito le prime indicazioni applicative di tale legge. Pertanto – in via transitoria e fino alla approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo che prevede l’obbligatorietà con durata decennale – ***l’obbligo scolastico è da considerarsi assolto***:

- da coloro che, nell’anno scolastico 1997/98, hanno conseguito il diploma di licenza di scuola media;
- da coloro che, alla data del 31 dicembre 1998, hanno compiuto il 15° anno di età e dimostrino di aver osservato, per almeno otto anni, le norme sull’obbligo scolastico;
- da coloro che, alla data del 31 agosto 1999, hanno adempiuto, per almeno nove anni, all’obbligo in questione.

La legge non si applica agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti i servizi domestici prestati in ambito familiare ovvero le prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.

Alle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento si applicano le disposizioni del Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, ove assicurino un trattamento più favorevole di quello previsto dalla presente legge.

● **Requisiti per l’ammissione al lavoro**

L’età minima per l’ammissione al lavoro:

- è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria;
- non può comunque essere inferiore a 15 anni compiuti.

Pertanto, l’accesso dei minori al lavoro è subordinato alla concomitanza di entrambi i requisiti di età e di istruzione, come sopra descritti.

E’ vietato adibire i bambini al lavoro, ad eccezione del caso in cui siano impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore

dello spettacolo, qualora ricorrano le ulteriori seguenti condizioni relative anche agli adolescenti:

- salvaguardia, nello svolgimento di tali attività, della sicurezza, dell'integrità psicofisica e dello sviluppo del minore, della frequenza scolastica o della partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale;
- assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale;
- visita medica preventiva, effettuata dalla Azienda sanitaria locale territorialmente competente a cura e spese del datore di lavoro, finalizzata a dare una valutazione specifica in riferimento all'attività da svolgere;
- **autorizzazione preventiva della Direzione Provinciale del Lavoro**, rilasciata ai sensi dell'art. 2 del DPR 20 aprile 1994, n. 365 in base al quale la Direzione Provinciale 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 anni nella preparazione o rappresentazione di spettacoli o riprese cinematografiche, semprechè non si tratti di lavoro pericoloso per l'integrità fisica e biopsicologica e non si protragga oltre le ore 24. Il bambino o l'adolescente che sia stato impegnato in tali attività 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 della domanda di autorizzazione.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con la Circolare 5 gennaio 2000 n. 1, ha precisato che **non sussiste l'obbligo di richiedere l'autorizzazione** per tutte quelle attività che, per la loro natura intrinseca, per le modalità di svolgimento o per il loro carattere episodico ed estemporaneo, non siano in alcun modo assimilabili al concetto di lavoro e neppure ad una vera e propria "occupazione" la quale di per sé esige una prefigurazione in termini soggettivi, oggettivi, temporali e programmatici dell'intervento del minore.

Si potrà, inoltre, prescindere – in base alla Circolare citata - dalla preventiva autorizzazione anche nel caso di attività non retribuita svolta nell'ambito di iniziative didattiche promosse da organismi pubblici aventi istituzionalmente compiti di educazione e formazione dei minori. Infatti, nelle evidenziate iniziative e nelle attività educative della scuola è connaturata l'osservanza dell'obbligo scolastico e delle condizioni atte ad assicurare l'integrità psico-fisica e la moralità del minore, che costituiscono alcune delle condizioni alle quali è subordinata l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro.

Sono abrogate le norme previgenti che consentivano l'occupazione dei minori con più di 14 anni in agricoltura e nei servizi familiari.

L'attuale tutela legislativa del lavoro dei minori, che ha fissato i requisiti per l'ammissione al lavoro, è applicabile - secondo il parere del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 10 novembre 1999 - anche agli apprendisti, in quanto l'operatività del limite minimo di 16 anni di età per l'ammissione all'apprendistato fissato dall'art. 16 della legge 196/97 deve intendersi differita a far data dall'effettivo innalzamento dell'obbligo scolastico da 9 a 10 anni.

Pertanto, tenuto presente il disposto del citato art. 16 - nella parte in cui da un lato eleva l'età minima degli apprendisti assumibili e dall'altro richiama la modificazione della durata dell'obbligo scolastico - sembra non possa sussistere contrasto normativo relativamente alla ***attuale individuazione in 15 anni dell'età professionale degli apprendisti***, considerato che per l'attuazione della modificazione è stato adottato un criterio di gradualità.

Ci riserviamo di tornare sul punto non appena verranno fornite le istruzioni operative, da parte degli organi competenti, ai fini della concreta attuazione della normativa.

● **Obblighi formativi**

Si deve, inoltre, tenere presente che la legge 144/99, all'art. 68, ha progressivamente istituito, a decorrere dall'anno 1999/2000 - al fine di potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani, ferme restando le disposizioni vigenti per quanto riguarda l'adempimento e l'assolvimento dell'obbligo dell'istruzione - l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età. Tale obbligo può essere assolto in percorsi anche integrati di istruzione e formazione:

- nel sistema di istruzione scolastica;
- nel sistema della formazione professionale di competenza regionale;
- nell'esercizio dell'apprendistato.

Questo vincolo formativo si intende comunque assolto con il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale.

Pertanto, il minore che abbia assolto l'obbligo scolastico può - in base alla citata circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 1/2000 - sicuramente lavorare come apprendista, mentre per l'impiego in altre attività lavorative dovrà contemporaneamente assolvere all'obbligo formativo, i cui contenuti sono al momento in corso di definizione con appositi provvedimenti.

● **Lavori interdetti agli adolescenti**

La legge sancisce il divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'allegato I della legge - che uniamo in copia alla presente circolare - che verrà adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con

un decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero della Sanità.

Tuttavia è **ammessa una deroga** al divieto di cui al punto precedente qualora tali lavorazioni, processi e lavori siano svolti dagli adolescenti per motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo necessario alla formazione stessa, purché sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla normativa vigente. Questa attività di formazione, se non svolta dagli istituti di istruzione e di formazione professionale, deve comunque essere preventivamente autorizzata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

● **Valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 della legge 626/94**

Il datore di lavoro - prima di adibire i minori al lavoro o di modificare in modo rilevante le condizioni di lavoro – **deve effettuare la valutazione dei rischi** per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con particolare riferimento a:

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

Il datore di lavoro provvede, inoltre, a fornire le informazioni di cui all'art. 21 del citato decreto legislativo 626/94 (relative ai rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale, alle misure e attività di prevenzione e protezione adottate, ai rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, alle normative di sicurezza e alle disposizioni aziendali in materia, ai pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica, alle procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente, ai lavoratori incaricati di adottare le misure di emergenza) a:

- minori lavoratori;
- titolari della potestà genitoriale.

● Visite mediche preventive e periodiche

L'idoneità all'attività lavorativa dei bambini - nei casi in cui siano preventivamente autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro all'impiego in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo - ***e degli adolescenti*** deve essere ***accertata con visite mediche***:

- ***preventive***, prima dell'adibizione ad una determinata attività lavorativa;
- ***periodiche***, effettuate ad intervalli non superiori ad un anno.

Tutte le visite mediche sopra menzionate devono essere:

- effettuate a cura e spese del datore di lavoro;
- effettuate presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente;
- comprovate da un apposito certificato medico.

In caso di adibizione, per motivi formativi, alle lavorazioni, ai processi e ai lavori di cui all'allegato I della legge, se il medico ritiene che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni di tali lavori, deve indicare specificamente nel certificato i lavori interdetti allo stesso.

Il giudizio sull'idoneità o 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, che possono richiedere copia della documentazione sanitaria.

L'inidoneità, accertata con visita medica, allo svolgimento di un determinato lavoro comporta l'impossibilità per il minore di essere ulteriormente adibito allo stesso lavoro.

Queste disposizioni non si applicano agli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme di sorveglianza sanitaria contenute nel titolo I, capo IV, del decreto Legislativo 626/94.

● Lavoro notturno

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, cioè per 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***, fatte salve le seguenti deroghe:

- i minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo - preventivamente autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro - possono effettuare la propria prestazione fino alle ore 24. In questo caso, a prestazione compiuta, i minori devono godere di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive;

- gli adolescenti che abbiano già 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 3 settimane. In questo caso il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, indicando:
 - i nominativi dei lavoratori;
 - le condizioni costituenti la forza maggiore;
 - le ore di lavoro.

E' tuttavia possibile che il periodo notturno di almeno 12 ore - tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7 - sia interrotto in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

● **Orario di lavoro e riposi intermedi**

Per quanto attiene all'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non è stata apportata alcuna modifica dal presente decreto legislativo alla previgente normativa.

Per orario di lavoro deve intendersi qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Per periodo di riposo deve intendersi qualsiasi periodo non rientrante nell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro non può superare:

- ***per i bambini***, liberi da obblighi scolastici, ***le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali;***
- ***per gli adolescenti*** ***le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.***

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore al giorno, compresi i ritorni a vuoto, o a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi, salvo che tale sistema sia consentito dai contratti collettivi di lavoro e vi sia l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro.

L'orario di lavoro dei minori non può durare senza interruzione per più di 4 ore e mezza. Se l'orario di lavoro giornaliero è superiore a 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio di almeno 1 ora, riducibile a mezz'ora sulla base o dei contratti collettivi o dell'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro, 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 aziendali durante i periodi di riposo intermedio.

Nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, la Direzione Provinciale del Lavoro può prescrivere che il lavoro dei minori non duri senza interruzioni più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio.

● Riposi settimanali e ferie

Ai minori deve essere assicurato un periodo di **riposo settimanale di almeno 2 giorni**, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore alle 36 ore consecutive. Tale periodo può tuttavia essere interrotto in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

In deroga a quanto precede, ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

I minori hanno inoltre diritto ad un **periodo annuale di ferie retribuite** - le cui modalità di fruizione possono essere regolate dai contratti collettivi - che non può essere inferiore:

- a **30 giorni** per coloro che **non hanno** ancora compiuto **16 anni**;
- a **20 giorni** per coloro che **hanno** già compiuto **16 anni**.

● Tutela previdenziale

I bambini di qualsiasi età - anche se adibiti al lavoro in violazione delle norme sull'età minima di ammissione al lavoro - hanno diritto alle prestazioni assicurative previste dalla vigente normativa in materia di assicurazioni sociali obbligatorie.

Gli istituti assicuratori hanno diritto di esercitare l'azione di rivalsa nei confronti del datore di lavoro per l'importo complessivo delle prestazioni corrisposte al minore, detratta la somma corrisposta a titolo di contributi omessi.

● Sanzioni

La legge prevede **sanzioni**, sia **penali** che **amministrative**, per le violazioni di quanto previsto in tema di tutela dei minori.

Tale sistema sanzionatorio è stato rimodellato dal decreto in esame in senso più gravoso, secondo lo schema allegato, tenendo conto delle modifiche già introdotte al testo previgente con i decreti legislativi nn. 566 e 578 del 1994.

L'autorità competente a ricevere il rapporto con le violazioni amministrative e ad emettere l'ordinanza-ingiunzione è la Direzione Provinciale del Lavoro.

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che la esercita attraverso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, ferme restando le attribuzioni degli organi di polizia.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento dovesse risultare utile ai fini della concreta attuazione della normativa in oggetto, si prega di dare la massima diffusione al contenuto della presente circolare e si porgono distinti saluti.



Relazioni Industriali
Il Direttore
(Raffaele Delvecchio)

All.ti 2

DB/211099

