

12. PARITÀ DI TRATTAMENTO, LAVORO MINORILE

di Simone Cagliano

| | |
|---------------------------------------|-------|
| PARI OPPORTUNITÀ UOMINI E DONNE | 12.1. |
| TUTELA DEL LAVORO MINORILE | 12.2. |

12.1. PARI OPPORTUNITÀ UOMINI E DONNE

12.1.1. Premessa

Con la Legge n. 903/1977, in attuazione del principio della parità tra lavoratori e lavoratrici sancita dall'art. 37 della Costituzione¹, è stata abrogata ogni precedente norma che si potesse intendere come limitativa dell'occupazione femminile.

Le uniche norme protettive che la Legge n. 903/1977 ha lasciato in vigore, con le opportune modifiche, riguardano il lavoro notturno e la tutela della maternità.

Al fine di garantire la rimozione di ogni discriminazione e di ogni ostacolo limitativo dell'effettiva uguaglianza in materia di lavoro fra cittadini di sesso diverso ed allo scopo di promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale delle donne, nel dicembre 1983 è stato istituito, presso il Ministero del Lavoro, il **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**.

Per il perseguimento di dette finalità, al Comitato sono attribuite ampie funzioni consultive, propositive e di verifica sullo stato di attuazione della suddetta Legge n. 903/1977.

Il disegno legislativo di incoraggiamento della pari opportunità sul luogo di lavoro è stato esaltato dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125, che favorisce tutte le azioni positive finalizzate a tale scopo.

Conseguentemente sono stati istituiti organismi amministrativi che hanno il potere di rimuovere gli ostacoli, eliminare le disparità e promuovere l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e delle professioni. In base a tale legge, i progetti che hanno lo scopo di agevolare la pari opportunità del lavoro tra i due sessi sono finanziabili e quindi posti a carico dello Stato.

Tutta la normativa relativa appunto alla parità di trattamento tra uomo e donna è stata unificata dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in vigore dal 15 giugno 2006, che costituisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.

¹ Art. 37 Cost.: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Ai sensi della citata norma, infatti, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione², del lavoro e della retribuzione.

Successivamente, presso la presidenza del Consiglio dei Ministri, è stata istituita la **Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna** (ai sensi dell'art. 3³ D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198), con il compito di fornire "consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di genere, sui provvedimenti di competenza dello Stato".

Risale invece al 23 maggio 2007 la **Direttiva** sulle "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Da allora, di anno in anno, è stato redatto un rapporto che ha per oggetto il monitoraggio sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle PA.

Inoltre, al fine di promuovere la partecipazione femminile in ruoli dirigenziali, è intervenuta la Legge 12 luglio 2011, n. 120, che prevede **una rappresentanza femminile minima nei Consigli di Amministrazione delle aziende quotate in Borsa, comprese quelle a partecipazione statale**.

Nel 2013, invece, il D.P.R. n. 251/2012 relativo alle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale, costituite in Italia e non quotate sui mercati regolamentati.

Da ultimo, la Legge 5 novembre 2021, n. 162 ha apportato modifiche al Codice di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

² L'art. 3 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 ha disposto che le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti (prima delle modifiche l'obbligo era previsto per le aziende che occupavano più di 100 dipendenti) sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Il termine di trasmissione è stato fissato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

La mancata trasmissione - anche dopo l'invito alla regolarizzazione degli organi competenti - comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11, D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 e, qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, comporta la sospensione per 1 anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

³ Articolo abrogato dal D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115, in cui è contenuta, ad oggi, la disciplina della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna.

12.1.2. Nozioni di discriminazione

Ai sensi dell'art. 25⁴ del D.Lgs. n. 198/2006:

- costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento - nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento - che produca un effetto pregiudizievole discriminando, le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
- si riscontra **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- costituisce altresì **discriminazione** ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
 - b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
 - c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

L'art. 26 del Codice delle pari opportunità individua le **molestie** come atti aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, classificandole pertanto come vere e proprie discriminazioni. Sono considerate discriminato-

⁴ Recentemente modificato dalle disposizioni di cui all'art. 2, Legge n. 162/2021.

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

rie anche le molestie a sfondo sessuale. A questo proposito la Direttiva europea n. 2002/73/CE, recepita dal D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145, ha posto l'accento su queste ultime, affermando che le molestie sessuali non si producono solo sul luogo di lavoro, ma anche al momento dell'accesso e nell'ambito della formazione. In questo senso la Direttiva ridefinisce il principio di non discriminazione, introducendo la distinzione tra **discriminazione diretta** e discriminazione indiretta. La prima si sostanzia in qualsiasi atto, accordo o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando la lavoratrice o il lavoratore in ragione del loro sesso rispetto a un'altra lavoratrice o un altro lavoratore in situazione analoga; è invece **discriminazione indiretta** quella che consegue a una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, che però mettano (o possano mettere) in una situazione di particolare svantaggio i soggetti di un determinato sesso rispetto all'altro, a meno che tale criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per conseguire tale finalità siano appropriati e necessari.

Si è in presenza di molestie quando si verifica un comportamento indesiderato, connesso al genere di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima ostile, umiliante o offensivo sul luogo di lavoro. Sono considerati nulli tutti gli atti, accordi o provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro adottati a seguito del rifiuto, da parte della vittima, di accettare e sottostare ai comportamenti molesti.

Inoltre, sono considerati discriminatori i comportamenti del datore di lavoro a seguito di un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità. Il giudice che abbia accertato la presenza di un'azione discriminatoria, oltre a ordinare la rimozione delle cause discriminanti può, su richiesta, stabilire il risarcimento del danno, anche non patrimoniale, subito dal lavoratore o dalla lavoratrice.

12.1.3. Divieto di discriminazione

Nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il legislatore ha riunito tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, apportando le modifiche necessarie al fine di garantirne il coordinamento e la coerenza logica e sistematica.

I punti cardine del Decreto, denominato **Codice delle pari opportunità**, sanciscono il divieto di discriminazione fra genere maschile e genere femminile in materia di:

- **Accesso al lavoro**

L'art. 27 vieta qualsiasi discriminazione fondata sul genere per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalla modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

La discriminazione è vietata anche se attuata:

- attraverso il riferimento allo stato matrimoniale⁵, o di famiglia, o di gravidanza;
- in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione, ovvero a mezzo stampa, o con qualsiasi altra forma pubblicitaria.

Il divieto sopra indicato si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale.

Eventuali deroghe sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti, individuate attraverso la contrattazione collettiva.

NOTA BENE

Non costituisce discriminazione condizionare l'assunzione all'appartenenza ad un determinato sesso per le attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

- **Retribuzione**

L'art. 28 sancisce che è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

⁵ Art. 35, D.Lgs. n. 198/2006 "Divieto di licenziamento per causa di matrimonio".

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

- **Attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e progressione nella carriera**

Il legislatore, all'art. 29, ha disposto che è vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda attribuzione di qualifiche e mansioni e progressione nella carriera.

- **Collocamento a riposo per raggiunti limiti di età**

L'art. 30 stabilisce che le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono scegliere di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini, previa comunicazione al datore di lavoro.

- **Pari opportunità**

L'art. 42 definisce "azioni positive" le misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambito della competenza statale e dirette a favorire l'occupazione femminile nonché a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Tali azioni hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo, alla formazione imprenditoriale e alla qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzative e di distribuzione del lavoro, che provocano effetti pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori in base al genere, con riferimento alla formazione, all'avanzamento professionale e di carriera o al trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne in attività, settori professionali e livelli di inquadramento nei quali esse sono sottorappresentate, con particolare riferimento ai settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

All'art. 43 sono elencati i soggetti che hanno il compito di promuovere le sopracitate "azioni positive", e cioè datori di lavoro pubblici o privati, associazioni, organizzazioni sindacali dei lavoratori, il Comitato nazionale, la Consigliera e i Consiglieri di parità.

Il **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**, la cui composizione è stata di recente modificata dal D.Lgs. n. 151/2015, ha il compito di promuovere, nell'ambito di competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive (art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006).

In particolare, al Comitato nazionale per le pari opportunità sono affidati principalmente i seguenti compiti:

- proporre, informare, promuovere azioni positive;
- dare pareri sui progetti da finanziare;
- elaborare codici di comportamento;
- verificare l'applicazione delle leggi in materia di parità;
- promuovere una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- proporre soluzioni alle controversie collettive di lavoro;
- richiedere agli ispettorati informazioni sui luoghi di lavoro.

Le **Consigliere ed i Consiglieri di parità** intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione Europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale con gli indirizzi dell'unione europea e quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli Enti locali.

12.1.4. Lavoro notturno

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

È in ogni caso **vietato adibire le donne al lavoro notturno**, dalle ore 24 alle ore 6, **dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino**.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni⁶.

⁶ Art. 11, D.Lgs. n. 66/2003.

12.1.5. Comportamenti illegittimi e tutela giudiziaria

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 198/2006, il lavoratore ha facoltà di agire in giudizio contro discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al Capo II del D.Lgs. n. 198/2006 o qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro⁷, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione⁸, nonché in relazione alle forme pensionistiche⁹ complementari collettive, di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252. Qualora non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del Codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'art. 66 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche tramite la Consigliera o il Consigliere di parità della città metropolitana, e dell'ente di area vasta di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente¹⁰.

La medesima tutela riguarda anche le azioni in giudizio nei casi di discriminazioni collettive, secondo la disciplina di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 198/2006.

Per ciò che concerne l'onere probatorio, qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto - anche desunti da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori

⁷ In forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

⁸ È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, a parità di lavoro o di valore ad esso riconosciuto.

⁹ Prevedendosi che le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

¹⁰ Sul tema si evidenziano inoltre le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 29 del 5 febbraio 2010. Il provvedimento ha dato attuazione alla Direttiva n. 2006/54/CE sul principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, modificando in più parti il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006). Al Codice delle pari opportunità è aggiunto l'art. 41-bis che assicura la tutela giurisdizionale alla "vittimizzazione", ossia ai comportamenti messi in atto contro una persona che si è attivata per ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento fra uomini e donne. Aumentano anche le sanzioni amministrative per la violazione ai divieti di discriminazione in materia di formazione, accesso al lavoro, trattamento retributivo.

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

in ragione del sesso, **spetta al convenuto l'onere della prova** sull'insussistenza della discriminazione¹¹.

12.1.6. Certificazione della parità di genere

All'interno del PNRR la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale. In proposito, si evidenzia che con l'art. 4 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 il legislatore ha previsto l'aggiunta dell'**art. 46-bis al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**. La novella disciplina prevede, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, l'istituzione della **certificazione della parità di genere** al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Inoltre, tale norma concede alle aziende private che siano in possesso della suddetta certificazione della parità di genere, la possibilità di fruire di un esonero dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro¹².

12.2. TUTELA DEL LAVORO MINORILE

12.2.1. Premessa

Per quanto riguarda i cenni storici ed i principi di carattere generale che hanno ispirato il legislatore in tema di **tutela del lavoro minorile**, valgono le stesse considerazioni che sono state fatte a proposito del lavoro femminile.

¹¹ Art. 40, D.Lgs. n. 198/2006.

¹² Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 5 della citata Legge n. 162/2021, è stato disposto che, per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Tale esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 37 della Costituzione¹³, una prima, precisa regolamentazione del lavoro minorile si ebbe, in Italia, con l'entrata in vigore della Legge 26 aprile 1934, n. 653, che disciplinò congiuntamente il lavoro minorile e quello femminile. Solo nel 1967, con la Legge 17 ottobre, n. 977, si è giunti allo scorporo della tutela giuridica delle due categorie, essendo quest'ultima legge dedicata unicamente al lavoro dei bambini e degli adolescenti.

Successivamente, il D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, in attuazione della Direttiva n. 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, ha altresì uniformato la legislazione nazionale allo **standard europeo**.

12.2.2. Campo di applicazione

La Legge n. 977/1967, così come riformata dal D.Lgs. n. 345/1999, si applica nei confronti dei minori di 18 anni in forza con qualsiasi contratto o rapporto di lavoro disciplinato dalle norme vigenti, quindi anche nei confronti degli apprendisti, dei lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro e dei lavoratori a domicilio.

NOTA BENE

L'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 345/1999 (in modifica dell'art. 1 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977) ha introdotto la **distinzione tra bambino e adolescente**, diversamente dalla precedente normativa in cui si aveva la differenziazione tra fanciullo e adolescente.

Per bambino s'intende il minore che non ha ancora compiuto 15 anni d'età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; per adolescente si intende il minore di età compresa tra i 15 ed i 18 anni che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Così come disposto all'art. 4 del D.Lgs. n. 345/1999 (in modifica dell'art. 2 della Legge n. 977/1967) le norme della legge in commento **non si applicano**:

- agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:
 - servizi domestici prestati in ambito familiare;
 - prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare;

¹³ "La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato". "La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione".

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

- alle lavoratrici minori gestanti, puerpere o in allattamento si applicano le disposizioni del D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, ove assicurino un trattamento più favorevole di quello previsto dalla presente legge;
- per gli adolescenti occupati a bordo delle navi sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale¹⁴.

12.2.3. Requisiti d'età

L'età minima per l'ammissione al lavoro del minore coincide con la **conclusione del periodo d'istruzione obbligatoria**¹⁵. Il lavoro dei bambini è quindi, in linea generale, vietato, salvo deroghe specifiche per l'impiego di soggetti minori di 16 anni d'età in attività di tipo culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo.

La deroga sottostà alle seguenti condizioni:

- deve esservi l'assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale;
- deve trattarsi di attività che non pregiudichino la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica e la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

La procedura attraverso la quale si ha il rilascio dell'autorizzazione è disciplinata dal D.P.R. 20 aprile 1994, n. 65, in forza del quale si deve presentare la domanda di autorizzazione della sede competente.

La domanda deve contenere l'impegno a rispettare le seguenti condizioni:

- il lavoro non deve protrarsi oltre le 24 ore;
- a prestazione compiuta, il minore deve godere di un riposo non inferiore a 14 ore consecutive.

Il rilascio dell'autorizzazione è subordinato, inoltre, alla sussistenza di tutte le condizioni necessarie ad assicurare al minore sia l'integrità fisica che morale, nonché l'adempimento dell'obbligo scolastico.

¹⁴ Art. 4, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

¹⁵ L'art. 1, comma 622, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 ha disposto che l'istruzione è obbligatoria per almeno 10 anni ed è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il 18° anno di età, con conseguente spostamento a 16 anni dell'età minima per l'ammissione al lavoro.

Al minore vengono comunque garantite le prestazioni assicurative previste dalle vigenti norme in materia di assicurazioni obbligatorie.

12.2.4. Divieti di occupazione

L'art. 7 del D.Lgs. n. 345/1999, nel testo modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262, stabilisce che i minori di anni 18 non possono essere adibiti a lavorazioni, processi e lavori indicati dall'Allegato 1, fatte salve le deroghe previste dal Decreto stesso. Nel caso di **rischio di inquinamento acustico**, il divieto non opera automaticamente, ma dipende dalla valutazione del rischio stesso e scatta a partire da un livello di 90 dbA. Nel caso di **esposizione ad agenti chimici** scatta il divieto assoluto di esposizione agli agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi ed estremamente infiammabili, mentre per reagenti nocivi ed irritanti il divieto sorge in presenza dei sottoelencati codici e definizioni (Allegato 1 al D.Lgs. n. 345/1999 con le modifiche del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262).

NOTA BENE

Agenti in presenza dei quali è proibito il lavoro minorile art. 15, D.Lgs. n. 345/1999 (Allegato 1)

Lavorazioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici

- a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, ferme restando le disposizioni di cui al D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321;
- b) rumori con esposizione superiore al valore previsto dall'art. 42, comma 1, del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277.

2. Agenti biologici

- a) agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del Titolo VIII del D.Lgs. n. 626/1994 e di quelli geneticamente modificati del gruppo II, di cui ai Decreti legislativi 3 marzo 1993, nn. 91 e 92.

3. Agenti chimici

- a) sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+) ai sensi del D.Lgs. 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del D.Lgs. 16 luglio 1998, n. 285;

- b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei Decreti legislativi di cui al punto 3 a) e comportanti uno o più possibili rischi descritti dalle seguenti frasi:
 - i) pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39);
 - ii) effetti irreversibili (R40);
 - iii) provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
 - iv) provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
 - v) provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46);
 - vi) pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48);
 - vii) ridurre la fertilità (R60);
 - viii) danneggiare i bambini non ancora nati (R61);
- c) sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti uno o più possibili rischi descritti dalle seguenti frasi:
 - i) provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
 - ii) provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
 - d) sostanze e preparati di cui al Titolo VII del D.Lgs. n. 626/1994;
 - e) piombo e composti;
 - f) amianto.

NOTA BENE**Processi e lavori ai quali i minori non possono essere adibiti art. 15, D.Lgs. n. 345/1999 (Allegato 1)**

Processi e lavori:

- 1) Processi e lavori di cui all'Allegato VIII del D.Lgs. n. 626/1994.
- 2) Lavori di fabbricazione e manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, ferme restando le disposizioni di cui al D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302.
- 3) Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi, nonché condotta e governo di tori e stalloni.
- 4) Lavori di mattatoio.
- 5) Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, immagazzinamento o impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.
- 6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3.
- 7) Lavori edili di demolizione, allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni.
- 8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547.
- 9) Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.

- 10) Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500°C come, ad esempio, quelli per la produzione di ghisa, ferroleghe, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.
- 11) Lavorazioni nelle fonderie.
- 12) Processi elettrolitici.
- 13) Produzione di gomma sintetica; lavorazione della gomma naturale e sintetica.
- 14) Produzione di metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.
- 15) Produzione e lavorazione dello zolfo.
- 16) Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, collocamento e smontaggio delle armature, conduzione e manovra dei mezzi meccanici, taglio dei massi.
- 17) Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.
- 18) Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.
- 19) Lavorazione dei tabacchi.
- 20) Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.
- 21) Produzione di calce ventilata.
- 22) Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.
- 23) Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.
- 24) Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.
- 25) Lavori nei magazzini frigoriferi.
- 26) Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.
- 27) Condotte di veicoli di trasporto e macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica, nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.
- 28) Operazioni di metallizzazione a spruzzo.
- 29) Legaggio ed abbattimento degli alberi.
- 30) Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.
- 31) Apertura, battitura, cardatura e pulitura di fibre tessili, crine vegetale e animale, piume e peli.
- 32) Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.
- 33) Cernita e trituramento degli stracci e della carta usata.
- 34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile ed altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi.
- 35) Produzione di polveri metalliche.
- 36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilena.
- 37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

12.2.5. Visite mediche

L'art. 8 della Legge n. 977/1967 prevede **l'obbligo della visita medica di idoneità** per il minore assunto per lavorazioni non a rischio per la salute e la sicurezza.

In particolare, i minori possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica, che deve essere effettuata a spese del datore di lavoro, **presso un medico del Servizio Sanitario Nazionale**.

Per l'individuazione di tale figura si rammenta che la visita medica del minore è demandata ad un medico che risulti giuridicamente incardinato nell'ambito della organizzazione sanitaria pubblica e per tale deve intendersi sia il professionista che sia in rapporto di dipendenza con il Servizio Sanitario Nazionale - qual è il medico della struttura ospedaliera pubblica o della azienda sanitaria locale - sia il professionista che operi in convenzione con il Servizio Sanitario, qual è ad esempio il medico di medicina generale¹⁶.

Il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale. Questi ultimi hanno facoltà di richiedere 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.

Resta fermo l'obbligo di sottoporre a visita medica preventiva e periodica - per verificare l'idoneità lavorativa da parte del medico competente, al pari di tutti gli altri lavoratori - il minore assunto che venga adibito a mansioni o a compiti per i quali siano stati individuati rischi specifici per la salute e la sicurezza ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008¹⁷.

¹⁶ ML, interpello 19 luglio 2006, prot. n. 1866.

¹⁷ Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro o prima di modificare in modo sostanziale le condizioni di lavoro degli stessi, deve effettuare la valutazione dei rischi ai sensi della disciplina di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

12.2.6. Orario di lavoro

Ferma la definizione di orario di lavoro¹⁸ - ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 977/1967, così come modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 345/1999 - 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, invece, non può superare le **8 ore giornaliere** e le **40 settimanali**.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza d'interpello¹⁹ alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di conoscere il parere in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 18, Legge n. 977/1967 - così come modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 345/1999 - afferente alla disciplina concernente l'orario di lavoro dei minori.

In particolare, è stato richiesto se i minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, siano o meno soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

In considerazione del quadro normativo vigente, è stato precisato che **i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo** che costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, Legge n. 977/1967.

12.2.7. Lavoro notturno

Nei confronti dei minori vige un **divieto generale di lavoro notturno**²⁰, definendo la notte come il periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente la fascia tra le ore 22 e le ore 6 e tra le ore 23 e le ore 7.

¹⁸ Art. 1, comma 1, lett. c), Legge n. 977/1967 "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".

¹⁹ ML, interpello 21 marzo 2016, n. 11.

²⁰ Art. 15, D.Lgs. n. 977/1967.

12. Parità di trattamento, lavoro minorile

Tali periodi possono essere interrotti nei casi d'attività caratterizzate da lavoro frazionato, o di breve durata, nella giornata.

Gli adolescenti con più di 16 anni di età possono, in presenza di cause di forza maggiore, essere adibiti al lavoro notturno, ma in via eccezionale e per il tempo necessario a fronteggiare la forza maggiore stessa ed a patto che tale prestazione sia temporanea, non vi siano altri lavoratori maggiorenni e siano concessi periodi di riposo compensativo equivalenti, entro le 3 settimane.

In relazione all'adempimento della suddetta disposizione grava l'obbligo d'informativa alla ITL competente.