

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

**Dottorato di Ricerca in**

**Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro**

**Ciclo XXV**

**IL LAVORO PRIMA DEI 18 ANNI: LA  
PROSPETTIVA LAVORISTICA**

Relatore:

**Chiarissima Prof.ssa Elena Signorini**

Tesi di Dottorato

**Dott.ssa Gina Rosamari  
Simoncini**

Matricola n. 38905

ANNO ACCADEMICO 2011/2012

## **INDICE**

### **CAPITOLO I: Il minore d'età**

1. La storia legislativa del lavoro minorile
2. L'inquadramento giuridico nazionale  
Definizioni e lessico
3. La capacità d'agire *standard* e quella  
"speciale"
4. La responsabilità del datore di lavoro

### **CAPITOLO II: Il potere degli "atti"**

1. L'inquadramento internazionale
2. I vari approcci
3. Le Convenzioni dell'*International Labour Organisation*
4. Le Convenzioni dell'Organizzazione delle  
Nazioni Unite

### **CAPITOLO III: I contratti di lavoro**

1. La formazione
2. L'apprendistato
3. L'apprendistato e la Regione Lombardia

4. I buoni lavoro
5. L'alternanza scuola-lavoro

#### **CAPITOLO IV: Gran Bretagna**

1. La diversa accettazione del lavoro. Il ruolo dei giovani

#### **CAPITOLO V: Conclusioni**

1. Dallo stato attuale alle prospettive future. Le buone prassi

#### **CAPITOLO VI: Le principali fonti normative**

**Literature review**

**Bibliografia**

## ***Il lavoro minorile: un fenomeno dai mille volti***

*"Non è facile illustrare con una definizione un fenomeno complesso quale è quello del lavoro minorile, contemporaneamente vecchio e nuovo, in perenne evoluzione nei diversi volti che può assumere in base ai contesti di riferimento economici, culturali, sociali, familiari, territoriali in cui si realizza. Certamente ciò che si può fare è inquadrare tale fenomeno utilizzando le diverse definizioni che del fenomeno sono state date negli anni, perlopiù contenute in testi normativi e legislativi, e analizzando le terminologie adottate per riferirsi alle diverse forme di lavoro minorile che negli anni hanno reso articolato e differenziato il fenomeno tanto da ritenersi oggi più corretto parlare non di lavoro minorile ma di lavori minorili. L'intenzione è pertanto quella di introdurre alla conoscenza di questa realtà partendo dalla terminologia, dal lessico con cui questa realtà è individuata, circoscritta e descritta."*

(Barbara Ghiringhelli, Quaderno "Lavoro minorile", TeleConsul Editore, Casoria, maggio 2007, 7)

## **Premessa**

E' dovuta una precisazione fondamentale per la comprensione del presente scritto.

A fronte di situazioni inaccettabili che si possono indicare come vere e proprie forme di sfruttamento del giovane che non ha capacità d'agire, ex art. 2 c.c., vi sono attività formative che ne ampliano le facoltà per poter sopravvivere e, perché no, vincere nel mondo del lavoro.

Punto focale è il lavoro prima dei diciotto anni e la spiegazione su come combinare il lavoro e la formazione.

Trattasi di un binomio vincente, costellato da tutte quelle garanzie che il legislatore dà al lavoratore, con l'auspicio che se ne creeranno ancora molte.

Lo studio nonché l'analisi del lavoro dei giovani, che non abbiano ancora raggiunto la maggiore età, non è di per sé facile, perché i primi problemi che l'interprete incontra riguardano la nozione stessa di "lavoro dei giovani o lavoro minorile".

Ci si deve chiedere, pertanto, cosa effettivamente significhi e quali tipi di attività possano rientrare in tale categoria.

Secondo l'impostazione tradizionale, proposta dall'*International Labour Organisation*, il

lavoro minorile si divide in *child labour* e *child work*.

Nella prima categoria rientrano quei lavori usuranti, intesi come vere e proprie forme di sfruttamento, in grado di ledere la fisicità del minore, poiché non adatti alla sua età, nonché tutti quei lavori che per la durata o l'intensità compromettono la possibilità di continuare la frequenza scolastica.

Diversamente, con l'espressione "*child work*" si fa riferimento a forme di lavoro leggero, i cd. "lavoretti", che non distolgono il minore dal percorso di istruzione, anzi, lo rendono più maturo.

Va però precisato che il termine "*child*" si riferisce a coloro che non abbiano raggiunto i 14 o 15 anni. Pertanto, tale distinzione non assume peso ai fini della presente ricerca, volta allo studio delle ipotesi di lavoro per ragazzi con un'età superiore agli anni 15.

A parere della scrivente, i giovani adolescenti dovrebbero mettersi alla prova con istituti quali l'apprendistato, l'alternanza scuola - lavoro e i *voucher*.

Questo perché un'esperienza a contatto con il mondo del lavoro è un'occasione di crescita personale, in grado di far sviluppare le proprie capacità relazionali ed utile per comprendere le proprie vocazioni.

Inoltre, per rispondere alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro italiano e internazionale, l'adolescente, con un vasto bagaglio di competenze già acquisite in relazione alla propria età, dimostrerebbe valore aggiunto sia come individuo sia in qualità di destinatario di interessi da parte di imprese e/o aziende.

Il ricorso a tali istituti può produrre una socializzazione al lavoro, dove un ruolo chiave è giocato dalla scuola, che deve essere aperta a nuove forme di progettazione dei percorsi formativi, leciti e ben definiti, eliminando quelle forme di lavoro sommerso.

## Capitolo I

### 1. La storia legislativa del lavoro minorile

Il lavoro minorile rappresenta un fenomeno che è sempre esistito, sin dalle epoche più remote<sup>1</sup>. Basti pensare a quando i livelli di istruzione erano pressoché assenti e si lavorava unicamente con lo scopo di procurarsi i beni di prima necessità per vivere. Ed ecco allora che il lavoro dei più piccoli si sviluppava sin dalla più tenera età, con mansioni limitate per poi divenire abili "manovali"<sup>2</sup>.

Tale ultima espressione è forse utilizzata in modo improprio perché non è da ricondursi ad una tipologia lavorativa, cd. manovale vs. impiegato, ma rende l'idea del lavoro compiuto con l'utilizzo delle proprie mani.

E' comunque impossibile proporre una ricostruzione storica del fenomeno in tutti i suoi dettagli ma è doveroso farlo almeno nel passato prossimo, con la finalità di capire

---

<sup>1</sup> Cfr. **MARIO NAPOLI** (a cura di), *Lodovico Barassi, Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Riproduzione anastatica dell'edizione del 1901, Vita e Pensiero, Milano, 2003, 227 ss.

<sup>2</sup> Si veda sul punto, **PAOLA BENEVENE**, *Il lavoro minorile*, Maggioli, 2008.



quanto esso sia radicato e su quali forme si implementi.

Ciò che appare come fattore principale è la costante idea della dottrina<sup>3</sup> che se il lavoro minorile, in tutte le sue forme, brutali o meno, v'è sempre stato, solo all'indomani della rivoluzione industriale viene avvertita l'esigenza di tutela.

Il grande ricorso alle cd. "mezze forze", donne e fanciulli, si sviluppò fortemente con l'avvento delle prime fabbriche, in altre parole, della allora tecnologia, in grado di eliminare il lavoro artigianale e proporre un medesimo prodotto su più vasta scala. Unitamente a questo aspetto di incremento della produzione, c'era la possibilità di un "maggior guadagno" che si concretizzava nell'uso delle mezze forze proprio perché meno costose e di più facile reperibilità.

Una delle prime leggi emanata a tutela del fanciullo fu quella del Regno di Sardegna del 20 gennaio 1853, che vietava l'impiego in miniera di coloro che non avessero ancora compiuto gli anni dieci.

Detto questo, la prima vera normativa che affrontò il problema dell'impiego erroneo di minori fu la Legge 11 febbraio 1886, n. 3657,

---

<sup>3</sup> Sul punto, **PAOLA BENEVEVE**, *Il lavoro minorile - Conoscere il fenomeno*, Maggioli Editore, 2008; ed anche **MARIA LUISA DE CRISTOFARO**, voce *Minori (Lavoro dei)*, in *Digesto delle discipline privatistiche. Sezione civile*, II, 2000, 474.

che disciplinava l'impiego dei fanciulli negli opifici industriali, nelle cave ed anche nelle miniere<sup>4</sup>. Nello specifico, nove anni per il lavoro dell'industria e dieci per i lavori sotterranei con una giornata lavorativa complessiva di otto ore, purché il lavoratore avesse un'età inferiore agli anni dodici.

Le esigenze di tutela del lavoro e soprattutto dell'ambiente industriale portarono alla non considerazione dei precetti citati ed alla lenta dimenticanza degli stessi.

Solo con la Legge 19 giugno 1902, n. 242 e il relativo regolamento 29 gennaio 1903, n. 41, la situazione cominciò ad evolversi.

Dapprima, si elevò a dodici anni il limite d'età per l'ammissione al lavoro, mentre a quattordici per i lavori più pericolosi ed usuranti, quali le miniere e cave. V'era l'obbligo del libretto e del certificato medico che attestasse le buone condizioni del fanciullo nonché quello del riposo settimanale e delle pause intermedie<sup>5</sup>. In sostanza, si trattava di una legge lungimirante per l'epoca,

---

<sup>44</sup> Si veda, **MAURIZIO SALA CHIRI**, *Alle origini della Legislazione in Italia sul Lavoro dei minori, Diritto di Famiglia e delle Persone*, 1981, 4., 1238 ss.

<sup>5</sup> Vi fu un nuovo innalzamento dei limiti d'età: i fanciulli non potevano lavorare per più di otto ore al giorno, purché con una età tra i dieci e i dodici anni; fino ad undici ore al giorno per coloro che avessero una età compresa tra i dodici e i quindici compiuti; ed infine, il divieto assoluto di lavoro notturno per le donne minorenni (all'epoca la maggiore età si raggiungeva con il compimento del ventunesimo anno) e ai maschi di età inferiore ai quindici anni.

soprattutto se si pensa che tali disposizioni hanno valore ancora oggi.

Anche l'istruzione veniva salvaguardata, infatti, già con la Legge 15 luglio 1877, n. 3961, si stabiliva l'obbligo di frequenza del corso elementare inferiore, divenuto obbligatorio.

In particolare, poi, con la famosa Conferenza Internazionale del Lavoro di Washington del 29 ottobre 1919, l'età minima di ammissione al lavoro venne innalzata a quattordici anni.

In quella sede e per tutta la durata della conferenza fino a novembre, vennero adottate sei Convenzioni e sei Raccomandazioni tra cui la Convenzione n. 1 sulla durata della giornata lavorativa.

Grande evidenza ebbe, poi, la Legge fascista del 26 aprile 1934, n. 653.

L'applicabilità della legge in esame riguardava tutti i luoghi di lavoro con delle deroghe consistenti ma di facile comprensione, quali il lavoro a domicilio, quello agricolo e domestico. In effetti, il controllo di queste forme di lavoro era ed è di impossibile rilevazione, effettuandosi in luoghi di non facile accessibilità per le verifiche.

La *ratio* della legislazione fascista era il creare *"uno schema più agile al lavoro legale*

*dei minori*"<sup>6</sup> forse perché l'adoperarsi andava inteso quale contribuzione di tutti, senza limiti d'età e di sesso, alla creazione di una società migliore, soprattutto in un periodo storico che aveva già conosciuto una Grande Guerra ed era in attesa di viverne una seconda. All'epoca, infatti, il Ministro per le Corporazioni, l'onorevole Mussolini, aveva il potere di limitare e modificare la disciplina legale del lavoro dei fanciulli qualora fosse necessario l'impiego in aziende per lavori non faticosi né pericolosi.

Poteva, altresì, autorizzare l'impiego dei minori di anni 12 in attività lavorative proprio per impegnare questi ultimi in periodi di stasi, quali le vacanze scolastiche, come fattore di crescita intellettuale - educativo e con lo scopo di evitare che per la noia potessero avvicinarsi ad attività pressoché illecite. Per la prima volta al lavoro viene attribuita una funzione di salvaguardia dell'individuo.

Tale normativa rimase in vigore per trent'anni, fino a quando venne sostituita con la Legge 17 ottobre 1967, n. 977, in vigore ancora oggi, seppur con le dovute modifiche ed abrogazioni.

---

<sup>6</sup> Si veda sul punto, **MAURIZIO SALA CHIRI**, *La legislazione italiana sul lavoro dei minori, un secolo dopo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1981, I, 101 e ss.

Per la prima volta il lavoro delle cd. "mezze forze" smise di essere considerato come un tutt'uno e iniziarono ad esservi delle precisazioni.

Come rileva dottrina<sup>7</sup> sul tema, tale distinzione era già stata proposta con l'avvento della Costituzione Repubblicana, in quanto all'articolo 37 della stessa si statuiva una divisione pragmatica: le donne al comma primo, i fanciulli al comma secondo.

Obiettivo era l'eliminazione di quel possibilismo sfrenato tipico della Legge fascista, per il quale, a fronte di deroghe, il lavoro minorile non appariva poi così tutelato.

---

<sup>7</sup> Cfr. **MAURIZIO SALA CHIRI**, *La legislazione italiana sul lavoro dei minori, un secolo dopo*, op. cit.,104.

## 2. L'inquadramento giuridico nazionale. Definizioni e Lessico

Per comprendere cosa esso rappresenti, non si può non citare le pietre miliari che lo definiscono, di chiara discendenza anglosassone.

Le due espressioni in grado di dare una netta definizione del problema sono *child work* e *child labour*<sup>8</sup>.

E' evidente come *child* sia il sostantivo su cui ruota il concetto di lavoro, la cui traduzione va intesa come " giovane persona dal tempo in cui è nata sino all'età di 14 o 15 anni"<sup>9</sup>.

Addentrandoci nello specifico, va rilevato come *labour* e *work*, pur indicando il lavoro svolto da un soggetto, non abbiano la stessa valenza positiva.

Infatti, il lavoro è un'opera, un fare, che arricchisce l'individuo e che dovrebbe avere una chiara matrice positiva<sup>10</sup>.

In realtà, quando al lavoro è associato un grave sforzo fisico per chi lo pone in essere, tutto quanto detto sin ora cade.

---

<sup>8</sup> Da notare come nella traduzione in italiano, questi due termini abbiano un significato, a prima vista, identico: "lavoro".

<sup>9</sup> *Longman Dictionary of Contemporary English*, Pearson Education Limited, 2001; ove *CHILD* è inteso come " a young person from the time they are born until they are aged 14 or 15".

<sup>10</sup> Basti pensare all'art. 1 comma 1, della nostra Carta Costituzionale, dove si sancisce che "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro".

Si sviluppa in questo senso, una demarcazione fra l'illecito ed il lecito, differenziando il "lavoro" dai "lavoretti", ovvero, il *labour* dal *work*<sup>11</sup>.

In altre parole, deve essere sostenuta quell'esperienza lavorativa che forma il giovane, il cd. "lavoretto" e va, ad ogni modo, contrastata quell'esperienza che tale non è, essendo un vero e proprio lavoro.

Orbene, è necessario delineare anche la valenza del concetto di "minore", che in questa sede, va assolutamente inteso come lavoro di colui che non ha ancora la maggiore età ma gode di quella capacità giuridica "speciale", di creazione dottrinarria<sup>12</sup>.

Da un punto di vista normativo, merita senz'altro rilievo, la Legge 17 ottobre 1967, n. 977, "Tutela dei lavori dei bambini e degli adolescenti", così come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, attuativo della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

In particolare, poi, le norme del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, modificano e abrogano gran parte delle norme presenti nella Legge del 1967.

---

<sup>11</sup> **PIERLUIGI RAUSEI**, *Il lavoro minorile - Limiti, regole e sanzioni*, Diritto e Pratica del Lavoro Oro, n. 6/2007, Ipsoa.

<sup>12</sup> **FRANCESCO SANTORO-PASSARELLI**, *Dottrine generali del diritto civile*, Jovene, Napoli, 2002.

La normativa citata rappresenta un punto focale nell'ambito giuslavoristico minorile, infatti, essa già dal primo articolo propone una distinzione essenziale all'interno della più ampia categoria di "minori".

Più precisamente, bambino<sup>13</sup> è colui che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico, mentre, adolescente<sup>14</sup> è quel minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Dopo questa premessa, il testo legislativo spiega cosa sia l'orario di lavoro ed il periodo di riposo, riportando così una definizione classica che non si discosta da quella proposta per il lavoro di un adulto<sup>15</sup>.

Ciò a dire che il lavoro è lavoro per tutti, indipendentemente dall'età. Tale ovvietà è da smentire non foss'altro per le limitazioni normative che si citeranno in seguito.

All'articolo 2 della presente legge<sup>16</sup>, si apprende che le norme dettate non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o

---

<sup>13</sup> art. 1, lettera "a", Legge 17 ottobre 1967, n. 977 "Tutela de lavori dei bambini e degli adolescenti".

<sup>14</sup> art. 1, lettera "b", Legge 17 ottobre 1967, n. 977 "Tutela de lavori dei bambini e degli adolescenti".

<sup>15</sup> Cfr. Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il minore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni; invece per periodo di riposo, qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

<sup>16</sup>Cfr. Si fa riferimento alla legge 17 ottobre 1967, n.977 "Tutela dei lavori dei bambini e degli adolescenti".



di breve durata concernenti i servizi domestici prestati in ambito familiare, le prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.

Benché sia chiaro il dettato normativo, spesso capita che il datore di lavoro abusi dell'opera del minore, identificando la stessa come occasionale pur non essendola.

Ciò comporta l'eliminazione di quelle gravosità in capo al datore di lavoro tipiche della fattispecie subordinata.

Basti pensare ad una recente sentenza della Suprema Corte<sup>17</sup> che ha nuovamente ribadito il concetto per cui *"agli effetti del comma 1 dell'art. 2 l. 17 ottobre 1967 n. 977, sostituito dall'art. 4 d.lgs. 4 agosto 1999 n. 345, che esonera il datore di lavoro dall'osservanza delle prescrizioni della medesima legge nell'ipotesi di adolescenti addetti ai lavori occasionali o di breve durata concernenti a) servizi domestici prestati in ambito familiare, b) prestazioni di lavoro non nocivo, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare, la definizione "breve durata" è alternativa a quella di "natura occasionale" e va necessariamente riferita ad attività che traggano origine da esigenze*

---

<sup>17</sup> Cassazione Penale, sezione III, 9 novembre 2005, n. 45966, in CED Cass. pen. 2005.

*impreviste dal datore di lavoro e/o risultino di durata corrispondente a quella di una giornata lavorativa o di poco superiore e, cioè, ad un tipo di prestazione che non rientra tra quelle che l'azienda richiede abitualmente ai propri dipendenti, anche se limitatamente a determinati periodi dell'anno."*

Ed in effetti per capire se un adolescente possa lavorare basterebbe porre attenzione alla frequenza, alla modalità del lavoro stesso, così da capire se di natura occasionale o meno. Diversamente, nel caso di adolescenti occupati a bordo delle navi sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale.

L'articolo 3 rappresenta il dovuto *discrimen* per capire come possa sussistere l'abbinamento minore d'età - lavoro.

Orbene, il bambino in quanto tale non può lavorare ed infatti viene sancito un espresso divieto, così come viene evidenziato che l'adolescente può purché abbia assolto l'obbligo scolastico<sup>18</sup> ed abbia compiuto i quindici anni d'età<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> "L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti", ex art. 3, Legge 17 ottobre 1967, n. 977 così sostituito dall'art. 5, comma 1, d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Nel successivo articolo viene sancita la possibilità di adibire il minore ad attività particolari, inconsuete, quali quelle di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, previa autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro e su richiesta scritta di coloro che esercitano la potestà genitoriale. Dunque, il minore può adoperarsi per discipline artistiche purché queste non pregiudichino la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del giovane, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

La legge in esame consta di 29 articoli, a seguito dei quali v'è un allegato, cd. "All. 1<sup>20</sup>", in cui sono delineate quelle mansioni pericolose vietate per il minore. Va però precisato che all'art. 6, da un lato, viene ribadito il divieto per gli adolescenti di effettuare mansioni pericolose, dall'altro, in

---

<sup>19</sup> Si ricorda che ai sensi della prima parte dell'art. 1, co. 622, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 "L'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni

<sup>20</sup> Tale Allegato è costantemente adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione normativa comunitaria con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della Salute.

particolare al secondo comma, esiste una deroga a quanto detto che trova giustificazione a fronte di "indispensabili motivi didattici o di formazione professionale", naturalmente per il tempo strettamente necessario all'acquisizione delle relative competenze.

Ed anche in questo caso, è necessaria l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro, previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio<sup>21</sup>.

Sin d'ora è possibile notare come il giovane, in particolare l'adolescente, sia equiparato all'adulto, poiché, posta l'esistenza di attività vietate, sussistono una serie di eccezioni tali da renderlo un "quasi lavoratore".

Orbene, quanto detto deve fare riflettere il lettore. Infatti, il lavoro non va visto come quel qualcosa di raccapricciante e esclusiva fonte di fatica, bensì, come quell'operare che consente di realizzarsi e trovare la propria specifica propensione. Ed è giusto che anche al giovane sia concessa la possibilità, perlopiù nelle scuole professionali, di "adoperarsi" poiché può effettivamente realizzare quanto appreso e riconoscere in quanto svolto l'effettiva capacità ed attitudine.

---

<sup>21</sup> Esiste una eccezione all'eccezione: gli istituti di formazione professionale e di istruzione non necessitano di preventiva autorizzazione.

In ossequio all'art. 2, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante che interessi le condizioni di lavoro, deve effettuare la valutazione dei rischi.

Quest'ultima rappresenta la "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza<sup>22</sup>."

Ciò significa che il datore di lavoro dovrà dapprima intuire quali possano essere i rischi che il minore può incontrare nello svolgere la propria attività, farne una valutazione individuando le misure adeguate alla tutela dello stesso, per poi redigere un vero e proprio documento, cd. "Documento di Valutazione dei Rischi".

Naturalmente un giovane al lavoro, per quanto attento e abile, non può avere le stesse capacità di un adulto o comunque di un individuo con maggiore esperienza.

Ed è così che ai sensi dell'art. 7, Legge 977/1967, il datore di lavoro dovrà porre

---

<sup>22</sup> Art. 2, lett. q), D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

particolare attenzione a una serie di fattori quali lo sviluppo non ancora completo, la mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età<sup>23</sup> .

Il giovane viene tutelato grazie anche alla obbligatorietà della visita medica periodica, di norma effettuata ad intervalli non superiori di un anno, a cura e spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio Sanitario nazionale.

Un ulteriore aspetto che va preso in considerazione riguarda l'orario di lavoro, ossia quel "periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni<sup>24</sup>".

In tal senso restano immutati i limiti già previsti dall'art. 18 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, secondo i quali per i bambini, eccezionalmente autorizzati a prestare attività lavorativa, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali,

---

<sup>23</sup> A ciò vanno aggiunti altri rischi da valutare, così come sancito dall'art. 7, co. 1, lett. b) - g), L. 977/67, attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro; natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici; movimentazione manuale dei carichi; sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti; pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro; la situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

<sup>24</sup> Art. 1, co. 2, lett. a), D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

mentre per gli adolescenti vi è una equiparazione all'adulto, le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

V'è comunque un divieto espresso, ex art. 15, di adibire i minori al lavoro notturno, inteso quale periodo di almeno 12 ore consecutive tra le 22 e le 6, o tra le 23 e le 7.

Qualora sia impiegato in attività artistiche, la prestazione lavorativa può protrarsi fino alla mezzanotte ma non oltre.

Diversamente, gli adolescenti che abbiano compiuto i 16 anni possono essere adibiti al lavoro notturno, esclusivamente a fronte di un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché sussista il requisito della temporaneità e non possano essere reperiti adulti. In tal caso, vanno concessi periodi di riposo compensativo entro tre settimane<sup>25</sup>.

Proprio perché sono minori ed è pacifico che non abbiano raggiunto lo sviluppo psicofisico di un adulto, deve essere garantito un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, possibilmente consecutivi e comprendenti la domenica.

Infine, salvo migliorie desumibili dai contratti collettivi, le ferie annuali, non

---

<sup>25</sup> Il datore di lavoro deve darne tempestiva ed immediata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro con l'indicazione dei nominativi dei lavoratori.

retribuite, non possono essere inferiori ai 30 giorni per i minori di anni 16 e a 20 giorni per coloro che hanno superato i 16 anni d'età.

Grande rilievo merita l'art. 37 della Costituzione Italiana, ove al terzo ed ultimo comma viene sancito che "La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione".

E' evidente come la Carta Costituzionale riconosca sì diritti ai minori ma con una sorta di tutela differenziata rispetto alle altre categorie di lavoratori. Ciò emerge proprio dal dettato normativo quando si citano le cd. "speciali norme", disposizioni che sono eccezionali proprio perché la parte che ne usufruisce non è classica, non è matura, in altre parole, non ha la maggiore età.

Secondo nota corrente dottrinale<sup>26</sup>, non va sottovalutato il fatto che i minori necessitino di una tutela diversa rispetto agli altri lavoratori a causa di una specifica condizione di inferiorità socioeconomica e per le ridotte capacità di lavoro.

Identico discorso va fatto per le donne, da sempre insieme ai minori parte debole del contratto di lavoro, rispetto all'uomo.

---

<sup>26</sup> EDOARDO GHERA, *Diritto del Lavoro*, Cacucci, Bari, 2002.



Pertanto si può affermare che la specialità rivolta al minore è frutto di una preliminare tutela della salute e della stessa capacità al lavoro di quest'ultimo.

Anche se non sono presenti discriminazioni relative alla cittadinanza del minore, per cui "parità di retribuzione per tutti", molte problematiche si sono presentate quando si è cercato di dare una puntuale interpretazione al dettato costituzionale. Ciò perché pur essendoci una parità di retribuzione, a priori non può sussistere una parità di rendimento rispetto ad un uomo adulto. E se non si sta parlando di discriminazioni dirette, allora v'è da chiedersi se si stia parlando di quelle indirette, cd. "neutre", in grado di ledere un soggetto senza destare scalpore, in virtù delle quali varrebbe l'assunto che i minori rendendo di meno, necessiterebbero di una retribuzione inferiore rispetto ad un adulto.

La risposta è senz'altro negativa ma va detto che un'interpretazione giurisprudenziale<sup>27</sup> riteneva legittimi trattamenti inferiori legati all'età ed alla conseguente limitata capacità psico-fisica del giovane.

Tale orientamento è stato del tutto superato quando nell'espressione "parità di lavoro" è stato visto non più il concetto di rendimento

---

<sup>27</sup> Si veda Cassazione civile, 16 aprile 1980, n. 2470, in Giur. it. Mass., 1980.

paritario bensì il diritto alla parità di funzioni lavorative affidate al prestatore d'opera minorenni.

Si ritiene opportuno citare una esaustiva sentenza della Suprema Corte<sup>28</sup>, benché datata, in grado di chiarire il detto in esame "La parità di lavoro cui è condizionata, ai sensi dell'ultimo comma, dell'art. 37 Cost., la parità della retribuzione spettante ai lavoratori di età minore, a parità di lavoro, deve essere intesa non già come parità di rendimento, bensì come parità della qualifica e delle mansioni nella cui attribuzione può avere incidenza la diversa attitudine lavorativa, della quale è componente anche l'età.

Ne consegue che, una volta attribuita la qualifica e fissate le mansioni da svolgere, si realizza la parità retributiva indipendentemente dalla parità di rendimento del lavoratore di età minore rispetto al lavoratore maggiorenne."

Poi, contrasta con il principio costituzionale ex art. 37, co. 3, ed anche con l'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori, la clausola del contratto collettivo che preveda la maturazione degli aumenti periodici di anzianità, cd. "scatti", dal compimento del ventesimo anno di età e pertanto si deve ritenere che la parità

---

<sup>28</sup> Cassazione Civile, sezione lavoro, 14 giugno 1976, n. 2188, in Giust. civ. Mass. 1988, fascicolo 3.

sia tale sotto ogni profilo e che riguardi l'intero trattamento corrisposto al giovane.

Da un punto di vista costituzionale vanno senza dubbio citati anche gli artt. 34, 30 e 3 in grado di garantire diritti fondamentali quali il diritto all'istruzione scolastica e allo studio, nonché il riconoscimento della funzione educativa della famiglia connesso allo sviluppo della personalità umana nelle formazioni sociali.

### **3. La capacità d'agire standard e quella "speciale"**

Grande rilievo assume senz'altro l'art. 2 del codice civile per il quale: *"La maggiore età è fissata al compimento del diciottesimo anno. Con la maggiore età si acquista la capacità di compiere tutti gli atti per i quali non sia stabilita una età diversa.*

*Sono salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro. In tal caso il minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro".*

A fronte del dettato normativo sopra esposto, è necessario operare una scomposizione con il fine di capire quale posizione possa assumere il minore, posto che v'è l'esistenza di "leggi speciali".

La maggiore età si raggiunge al compimento del diciottesimo anno, età in cui si presume che l'individuo possa curare consapevolmente i propri interessi ed essere in grado di comprendere il valore degli atti che compie.

Se si presta attenzione è possibile notare che l'articolo in esame cita due differenti tipi di capacità: quella di compiere tutti gli atti e quella di prestare il proprio lavoro.

La prima altro non è che la cd. "capacità d'agire", in altre parole l'idoneità a manifestare in modo valido la propria volontà per acquistare o esercitare diritti, assumere obblighi e compiere atti giuridici.

Essa rappresenta la capacità degli atti di volontà perché adeguata all'idonea cura dei propri interessi<sup>29</sup> e pertanto rappresenta, in senso lato, quell'attitudine a capire cosa sia meglio per se stessi e cosa possa nuocere, riscontrabile nelle azioni che potrebbe compiere il buon padre di famiglia.

Merita ricordare che l'abbassamento della maggiore età ai diciotto anni è stato operato dalla Legge 8 marzo 1975, n. 39, che ha modificato l'art. 2 del codice civile, dove veniva precedentemente sancito che minori erano coloro che non avevano raggiunto gli anni ventuno.

Tornando alla bipartizione proposta, va spiegato che la capacità di prestare il proprio lavoro e quindi la conseguente possibilità di lavorare, è disciplinata da leggi speciali che la fissano al momento in cui viene concluso il periodo di istruzione obbligatoria, purché in tale momento il minore abbia compiuto i sedici anni.

---

<sup>29</sup> **FRANCESCO SANTORO-PASSARELLI**, *Dottrine generali del diritto civile*, Jovene, Napoli, 2002.

E' evidente che ci si trova dinnanzi a una situazione complessa perché il minore adolescente, in realtà, tanto minore non è ed allora ci si deve chiedere come considerarlo all'interno del panorama legislativo italiano e quali diritti conferirgli.

Infatti, nell'ambito della capacità di agire è possibile distinguere quella legale, di cui si è parlato sino ad ora, e quella naturale di agire. Quest'ultima, che prescinde dal raggiungimento di una soglia d'età, deve essere accertata caso per caso in relazione al singolo atto che si intende intraprendere. Essa è collegata alla capacità di intendere e volere, espressamente prevista negli articoli 1389<sup>30</sup> e 2046<sup>31</sup> del codice civile. Ciò perché è necessario valutare quale rilevanza possano assumere gli atti personali compiuti dal minore, con i quali esprime la propria personalità e che indubbiamente sono frutto di

---

<sup>30</sup> **Art. 1389 c.c.**, rubricato come "**Capacità del rappresentante e del rappresentato**" per il quale: Quando la rappresentanza è conferita dall'interessato, per la validità del contratto concluso dal rappresentante basta che questi abbia la capacità di intendere e di volere, avuto riguardo alla natura e al contenuto del contratto stesso, sempre che sia legalmente capace il rappresentato.

[II] In ogni caso, per la validità del contratto concluso dal rappresentante è necessario che il contratto non sia vietato al rappresentato.

<sup>31</sup> **Art. 2046 c.c.**, rubricato come "**Imputabilità del fatto dannoso**" secondo il quale: Non risponde delle conseguenze dal fatto dannoso chi non aveva la capacità d'intendere o di volere al momento in cui lo ha commesso, a meno che lo stato d'incapacità derivi da sua colpa.

una valutazione, *ex ante* o *ex post*, da parte dell'adulto.

Per avvalorare quanto detto, si ritiene necessario citare una recente massima del Tribunale dei minori, sul tema della capacità d'agire, dove viene evidenziato che *"i genitori non possono rappresentare, anche relativamente alle scelte mediche, il figlio minore specialmente quando il minore abbia raggiunto una età prossima al raggiungimento della piena capacità di agire, poiché diversamente opinando si giungerebbe alla privazione di diritti personalissimi mercé la sola considerazione del dato formale rappresentato dall'incapacità legale, giungendo al paradosso che il soggetto legalmente incapace ma naturalisticamente capace non possa decidere della propria salute, mentre il soggetto legalmente capace ma naturalisticamente minus, per il tramite dell'istituto dell'amministratore di sostegno, potrebbe esercitare una maggiore autodeterminazione. Del resto, che la rappresentanza genitoriale debba cedere il passo all'accrescersi della capacità naturale del minore, è dimostrato dall'analisi dell'art. 147<sup>32</sup> c.c. che rappresenta la potestà*

---

<sup>32</sup> Art. 147 c.c. rubricato come **"Doveri verso i figli"** sancisce che *"Il matrimonio impone ad ambedue i coniugi l'obbligo di mantenere, istruire ed educare la prole tenendo conto delle capacità, dell'inclinazione naturale e delle aspirazioni dei figli"*.

*genitoriale dal lato funzionalistico il quale sta ad indicare che il potere discrezionale dei genitori sui figli va progressivamente riducendosi in rapporto al progressivo accrescersi dell'autonomia e del peso della volontà del minore<sup>33</sup>".*

Inoltre, va ricordato che il minore, in determinati casi può essere quasi equiparato all'adulto, con istituto dell'emancipazione, ex art. 390 c.c., in cui viene sancito che "il minore è di diritto emancipato col matrimonio". Essa rappresenta quello stato di limitata capacità d'agire acquistabile dal giovane ultrasedicenne quando contrae matrimonio, previa autorizzazione del giudice tutelare, a fronte della sussistenza di gravi motivi.

In siffatta ipotesi, cessa la potestà dei genitori sull'adolescente in quanto l'autorizzazione a contrarre matrimonio presuppone l'accertata idoneità del soggetto al compimento di determinati atti patrimoniali<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Tribunale dei Minori, sentenza del 30 marzo 2010, Milano, in Redazione Giuffrè 2010.

<sup>34</sup> L'effetto di emancipazione si produce quale automatica conseguenza del matrimonio e cessa sia con il compimento della maggiore età da parte dell'emancipato sia con l'annullamento del matrimonio qualora sia stato contratto senza autorizzazione o da un giovane che non abbia compiuto gli anni sedici;



#### **4. La responsabilità del datore di lavoro**

La responsabilità del datore di lavoro è desumibile dal dettato normativo ex art. 2087 c.c. rubricato come "Tutela delle condizioni di lavoro" secondo il quale l'imprenditore è tenuto ad adottare tutte quelle misure necessarie alla tutela della fisicità e della personalità morale del lavoratore.

Tale articolo rappresenta una norma cd. "aperta" perché le disposizioni in esso contenute non sono le uniche da osservare, nel senso che il datore di lavoro, quale titolare di una posizione di garanzia, deve adoperarsi costantemente per la tutela dei propri dipendenti, considerato che non possono essere previsti *ex ante* tutti i fattori di rischio.

L'art. 2087 c.c., in questo modo, assume una funzione sussidiaria nonché integrativa delle misure protettive da adottare e abbraccia ogni tipo di misura utile a tutelare il diritto soggettivo dei lavoratori ad operare in ambienti esenti da rischi.

E' vista, peraltro, anche come norma di chiusura del sistema di prevenzione poiché opera qualora faccia difetto una specifica misura preventiva, grazie all'adozione da parte del datore di lavoro di tutte le disposizioni di sicurezza necessarie sulla base della

particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica. Ne consegue che è necessario adoperarsi sia fisicamente che mentalmente per creare un ambiente di lavoro libero da pericoli.

In particolare, le norme riguardanti la prevenzione degli infortuni sul lavoro hanno lo scopo di impedire l'insorgenza di situazioni pericolose e di tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso.

In questo modo, il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive sia quando non vigili sul corretto uso di queste ultime.

In altre parole, il datore di lavoro è quasi sempre responsabile per quanto accada ai propri dipendenti, eccezion fatta nei casi in cui la condotta posta in essere presenti i caratteri della abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferita al procedimento lavorativo "tipico" e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Cassazione civile, sezione lavoro, 13 giugno 2012, n. 9661, in Guida al Diritto, 2012, 32, 80.

Il diritto del lavoro, ed in questa sede si parla proprio di esso, non foss'altro per la collocazione sistematica dell'art. 2087 c.c., attribuisce al datore di lavoro una posizione attiva, di superiorità. Di contro, il lavoratore si identifica nella posizione passiva di soggezione, non perché esista un *discrimen* a priori, ma per le espressioni osservabili già nel dettato codicistico ex art. 2094 c.c. e seguenti, dove viene sancito che il lavoratore opera "alle dipendenze dell'impresa, sotto la direzione dell'imprenditore, da cui dipende gerarchicamente".

Inoltre, a parere della scrivente, non va sottovalutato il risvolto economico delle due figure analizzate, da un lato, l'imprenditore che di per sé è in grado di mantenere se stesso e tutti coloro che ha alle dipendenze, dall'altro, il prestatore di lavoro, che il più delle volte, ha un'autonomia monetaria sufficiente e proporzionata alle proprie esigenze, ex art. 36 Cost., ma che in tempo di crisi, come l'attuale, non consente né distrazioni né imprevisti.

L'imprenditore deve così predisporre quelle misure e cautele che siano idonee a tutelare l'integrità psicofisica di colui che mette a

disposizione della controparte la propria energia vitale<sup>36</sup>.

Inoltre, tale responsabilità ha natura contrattuale perché tra le due parti v'è un rapporto di lavoro e pertanto, ai fini del relativo accertamento, incombe sul lavoratore danneggiato l'onere di provare l'esistenza del danno, come la nocività dell'ambiente di lavoro nonché il nesso di causalità tra i due elementi.

L'art. 2087 c.c., pur essendo anteriore alla Costituzione, è attuativo degli artt. 32 e 41 della stessa ed ha portata innovativa rispetto all'ordinamento precedente dove si qualificava come extracontrattuale la responsabilità del datore di lavoro per infortunio o malattie subite dai propri dipendenti.

Inoltre, secondo le pronunce della Suprema Corte, che oramai sono da considerarsi "costanti" sul punto, l'articolo in esame non integra una fattispecie di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro, perché se così fosse vi sarebbe una responsabilità colpevole a prescindere dalla situazione produttrice del danno purché in occasione di lavoro.

Pertanto, quando il lavoratore pone in essere un comportamento che esula dagli *standard* di

---

<sup>36</sup> Cassazione civile, sez. lav., 1 luglio 2011, n. 15156, in Foro it. 2012, 7-8, I, 2147.

lavoro da cui derivi un evento, per sua esclusiva colpa, risponderà per l'accaduto.

Il concetto di rischio professionale, in una tematica come quella di interesse, rispecchia uno dei punti focali alla luce dei quali va approfondito l'uso dell'art. 2087 c.c..

*Infatti, "è ben noto come la nozione di rischio professionale stia all'origine stessa del sistema della sicurezza sociale e come la stessa si fondi sul superamento del principio di diritto comune della responsabilità per colpa, attraverso l'introduzione di un criterio alternativo, fondato sull'imputazione al datore di lavoro, entro limiti predeterminati, della responsabilità oggettiva connessa all'esercizio di attività economiche vantaggiose per l'imprenditore, e, comunque, necessarie per il progresso sociale, ma rischiose e potenzialmente produttive di danno per i lavoratori<sup>37</sup>".*

Conseguentemente, il datore di lavoro risponde sia dei danni patiti dal lavoratore, anche per propria colpa, sia di quelli che possono considerarsi quale conseguenza di fattori eccezionali.

La spiegazione è data dal fatto che nel concetto di rischio professionale va inserito quel potere in capo al datore di lavoro, che si

---

<sup>37</sup> Cassazione civile, sez. lav., 17 aprile 2012, n. 6002, in Giust. civ. Mass. 2012, 4, 507.

sostanza nel trarre giovamento e benefici dall'opera altrui e che comporta l'obbligo di intervenire quando vi siano fattori che bloccano, interrompono il normale processo produttivo. In altre parole, essendo la parte forte del contratto di lavoro, deve dimostrarsi tale anche di fronte a circostanze imputabili ai propri dipendenti o che si verificano per cause estranee al rapporto lavorativo.

Altresì, va ricordato che il normale instaurarsi di un rapporto di lavoro tra due soggetti comporta la contestuale nascita del rapporto assicurativo. E ciò non può essere lasciato a discrezione delle parti ma si verifica senza il consenso dei soggetti facenti parte la sfera contrattuale. In questo modo, il lavoratore viene tutelato anche quando incorra in situazioni quali l'infortunio e la malattia. Come si diceva pocanzi, l'esonero di responsabilità datoriale si ha solo quando la condotta posta in essere dal lavoratore sia caratterizzata da requisiti quali l'abnormità, l'inopinabilità e l'esorbitanza. Vale a dire in tutti i casi in cui viene compiuta un'azione così estranea ed erronea al processo lavorativo ed alle direttive ricevute, tale per cui essa è causa esclusiva dell'evento.

Siffatta ipotesi può essere definita anche come rischio elettivo, ovvero, quel fatto o quella azione che si connotano in un atto arbitrario

finalizzato alla soddisfazione di impulsi personali, tali da escludere l'occasione di lavoro ma in grado di esonerare il datore dalla responsabilità per gli eventi lesivi che verificatosi<sup>38</sup>.

Pertanto, il datore di lavoro risponde entro i limiti dell'obbligo assicurativo, a seguito di un'estensione della propria sfera di responsabilità, il che comporta per il lavoratore un mero ristoro parziale del danno sofferto<sup>39</sup>.

In questo senso, le misure adottate dal datore di lavoro devono corrispondere sia a quelle indicate dalla legge per la concreta attività lavorativa svolta sia a quelle che si rendono indispensabili nel corso del procedimento stesso.

E' stato altresì superato l'orientamento giurisprudenziale che pretendeva, per dare rilevanza causale esclusiva alla condotta del

---

<sup>38</sup> Si veda Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2009, n. 11147 per la quale "In materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, costituisce rischio elettivo la deviazione, puramente arbitraria ed animata da finalità personali, dalle normali modalità lavorative, che comporta rischi diversi da quelli inerenti le usuali modalità di esecuzione della prestazione. Tale genere di rischio - che è in grado di incidere, escludendola, sull'occasione di lavoro - si connota per il simultaneo concorso dei seguenti elementi: a) presenza di un atto volontario ed arbitrario, ossia illogico ed estraneo alle finalità produttive; b) direzione di tale atto alla soddisfazione di impulsi meramente personali; c) mancanza di nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa".

<sup>39</sup> Secondo Cass. civ., sez. lav. 17 aprile 2012, n. 6002 " la tutela previdenziale non interviene per lesioni lievi e non garantisce la piena equivalenza tra l'entità del danno sofferto e la prestazione economica in concreto erogata".

lavoratore, non solo la abnormità e l'imprudenza, ma anche che la stessa fosse stata tenuta in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro. Ad oggi, si ritiene che possa assurgere a causa dell'evento anche quella condotta realizzata durante le mansioni attribuite al lavoratore stesso<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Cassazione civile , sezione lavoro, 23 ottobre 2010, n. 7267 secondo la quale "In particolare si è affermato che può essere considerato imprudente ed abnorme ai fini causali, non solo il comportamento stato posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidate, ma anche quello che "rientri nelle mansioni che sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro".



## Capitolo II: Il potere degli "atti"

### 1. L'inquadramento Internazionale

Parlando di lavoro minorile in ambito internazionale, è doveroso fare riferimento alla principale agenzia delle Nazioni Unite, ovvero, L'Organizzazione Internazionale del Lavoro<sup>41</sup>, con sede a Ginevra.

Essa venne creata nel 1919 con il Trattato di Versailles, che ebbe l'onore di porre fine alla Prima Guerra Mondiale, dove principio ispiratore fu la convinzione che la pace universale e duratura poteva essere fondata soltanto sulla giustizia sociale.

In quella sede venne adottata la Convenzione n. 5 sull'Età Minima per bambini lavoratori nel settore industriale, in cui veniva fissata l'età base di 14 anni, con lo scopo di arginare l'utilizzo smisurato dei giovani.

Poi, nel 1930 fu approvata la Convenzione sul Lavoro Forzato che stabiliva l'abolizione di tutte le forme di lavoro coatto dandone al contempo una soddisfacente definizione<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Nota come *International Labour Organisation*.

<sup>42</sup> Secondo la Convenzione ILO n. 29 del 1930, il lavoro forzato è rappresentato da " tutti i lavori e servizi pretesi da qualunque persona sotto la minaccia di una punizione e per i quali la persona non si è offerta volontariamente".

Obiettivo primario, che rimane oggi un principio ispiratore, era diffondere ovunque condizioni di lavoro umane, combattendo così ogni forma di ingiustizia, privazione del cittadino e dell'individuo, nonché la povertà dell'uomo quale male incurabile.

Questo fu ribadito in occasione della "Dichiarazione di Philadelphia" nel 1944, in cui si affermò nuovamente che il lavoro non poteva essere inteso quale "merce" e vennero pertanto definiti i "diritti umani ed economici" degli uomini, sul presupposto che « la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti ».

Periodo cruciale, da intendersi quasi come "rivoluzionario", fu il ventennio tra il 1966 e il 1989 in cui emersero i primi "atti" di diritto internazionale dal respiro più ampio. Infatti, nel 1966 venne creato il "Patto Internazionale relativo ai Diritti Civili e Politici" nonché il "Patto Internazionale relativo ai Diritti Economici, Sociali e Culturali", adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite quale coronamento della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948.

Grande merito va riconosciuto alle Convenzioni O.I.L. n. 138 e 182, di cui si parlerà più avanti, per aver salvaguardato gli interessi dei giovani, siano essi bambini o adolescenti.

Tali Convenzioni forniscono ancora oggi il quadro della legislazione nazionale in cui determina l'età minima per l'ammissione all'impiego o al lavoro, che non può essere inferiore all'età per il completamento della scuola dell'obbligo, e in nessun caso essere inferiore a 15 anni<sup>43</sup>.

Detto questo, va fatto notare che esiste la possibilità per il minore, con conseguente autorizzazione, di lavorare in età precoce<sup>44</sup>, purché risieda in paesi in cui l'economia e le strutture educative sono meno sviluppati. L'elemento che deve sempre essere preso in considerazione è che il parlare di "lavoro dei bambini" è assolutamente diverso dal concetto di "occupazione giovanile".

Infatti, il concetto di lavoro minorile, quindi nella sua accezione più ampia, soffre di *"un certo eurocentrismo culturale, dal momento che è tipico della cultura giuridica del vecchio continente utilizzare la categoria del minore quale soggetto ancora incapace di comportamenti produttivi di effetti giuridici se non assistito da un esercente la potestà, proprio a causa della sua immaturità e vulnerabilità sociale."*

---

<sup>43</sup> **Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, Organización Internacional del Trabajo, Primera edición 2010.

<sup>44</sup> In suddetto caso, l'età minima è di 14 anni e di 12 anni di "lavori leggeri".

*Ma parlando di lavoratori di giovane età il problema si complica e la normativa pertinente diviene caotica e fonte di molteplici e differenti interpretazioni<sup>45</sup>."*

Ciò perché si è uniti nel combattere ogni sfruttamento del bambino, qualunque sia l'attività affidategli, ma si è consapevoli che se non può aver luogo il precetto "adulto = giovane con una età compresa tra i 15/16 e i 18 anni", di certo non è possibile equiparare un giovane adolescente a un bambino.

In altre parole, deve essere garantito un diritto all'infanzia, che si esplica nel giocare, nello studiare, nel divertirsi, ma mai nel porre in essere una qualsivoglia forma di lavoro che ha la connotazione del contratto di lavoro subordinato, anche se "sommerso<sup>46</sup>".

Si è d'accordo nel ritenere una soglia minima (15 anni) al di sotto della quale non è consentito lavorare, anche se devono<sup>47</sup> essere fatte eccezioni per coloro che vivono in zone povere in cui il lavoro è da intendersi quale unica risorsa, così come per la possibilità di

---

<sup>45</sup> **Istituto degli Innocenti**, *Minori e lavoro in Italia: questioni aperte*, Quaderno n. 7, Febbraio 1999, 28.

<sup>46</sup> Il lavoro sommerso o lavoro nero è da intendersi come "qualsiasi attività retribuita lecita di per sé ma non dichiarata alle autorità pubbliche, tenendo conto delle diversità dei sistemi giuridici vigenti negli Stati membri", Commissione Europea, "Comunicazione della Commissione sul Lavoro Sommerso", Bruxelles, COM (98) - 219.

<sup>47</sup> Il concetto di "dovere" non rende del tutto, infatti, avrebbe una migliore considerazione se si utilizzasse la lingua inglese, "must" and not "can".

effettuare l'ultimo anno dell'obbligo  
scolastico in apprendistato, contratto che per  
sua natura è formativo.

## 2. I vari approcci

Nell'ambito del lavoro minorile, sono tre i principali approcci<sup>48</sup> considerati come causa - accettazione - effetto- del binomio minore d'età e lavoro

Il primo è quello abolizionista per il quale il lavoro minorile, sia quello dei bambini sia quello degli adolescenti, deve essere abolito.

E' un tipo di approccio definito anche come "idealista" perché ritiene che il lavoro non possa mai avere una valenza positiva per chi non sia adulto.

Riconosce la positività, facendo un grande sforzo, del lavoro domestico, prestato all'interno della famiglia, purché sia esiguo e limitato.

Per anni è stato il punto di vista per la cura dei minori lavoratori ma oggi esso va superato, sia in ambito nazionale sia internazionale, perché anche dal nostro dettato costituzionale emerge che il lavoro è parte essenziale dell'individuo e mai può avere una connotazione negativa.

Certo è che vanno regolamentati i modi, gli orari e tutti gli aspetti che possono riguardare un rapporto di lavoro con minori,

---

<sup>48</sup> Tali approcci sono frutto del lavoro dell'Unicef. Si veda la pubblicazione dell' **UNICEF**, *I bambini che lavorano*, Roma, maggio 2007.

consapevoli che il lavoro dei bambini non può, per sua natura, avere luogo.

Principio cardine è che *"Scuola e lavoro sono antagoniste e non si può essere produttivi nel mondo del lavoro se prima non è stata seguita una pertinente ed adeguata formazione di carattere didattico, culturale e socializzativo<sup>49</sup>"*.

Il secondo tipo di approccio è quello definito come pragmatico o realistico.

Secondo i principi che lo ispirano, bisogna pertanto tutelare e combattere lo sfruttamento eccessivo, regolamentando le forme di lavoro che non sono considerate dannose per la salute dell'individuo.

Esso è quello sostenuto da associazioni quali l'UNICEF, in cui l'idea di base è che l'iniqua distribuzione della ricchezza e modelli di sviluppo obsoleti mantengono vivo il lavoro dei minori.

Tale idea non condanna il lavoro minorile nelle sue forme più leggere, a patto che vengano garantite condizioni di lavoro dignitose, tali da non compromettere la frequenza scolastica e lo sviluppo psico-fisico del bambino.

---

<sup>49</sup> Si veda **SARA BIANCHINI** in *Quaderno Lavoro minorile*, Barbara Ghiringhelli (testo), TeleConsul, Casoria, maggio 2007, 17.

L'ultimo tipo di approccio, definito come "valorizzazione critica"<sup>50</sup> è , a parere della scrivente, quello più corretto, con prospettive di realizzazione molto efficaci.

Esso muove dall'assunto che il lavoro minorile non può essere eliminato *ipso facto* e che sarebbe più opportuno disciplinare le forme di lavoro esistenti.

Tale approccio è di per sé ammirevole perché riconosce le difficoltà e le realtà della società in cui viviamo, indipendentemente dal luogo di riferimento e mette al centro di ogni ragionamento il giovane lavoratore che deve essere tutelato dove e per come presta la sua opera.

Esso intende il lavoro quale attività formativa, lo accetta e ne propone una buona regolamentazione.

Quest'ultimo riconosce il ruolo educativo del lavoro in termini di formazione e lo considera quale metodo che può responsabilizzare il giovane, permettendogli di costruirsi un'identità "*grazie alla quale partecipare attivamente alla vita della società*"<sup>51</sup>.

A riprova che tale approccio può essere sviluppato, si deve ricordare l'esperienza dei NATs, ovvero dei "*Niños y Adolescentes*

---

<sup>50</sup> Da intendersi quale "momento di socializzazione e di formazione umana prima ancora che professionale", **PAOLA BENEVEENE**, *Il lavoro minorile*, op. cit., 48.

<sup>51</sup> **UNICEF**, *I bambini che lavorano*, op. cit., 34.



*Trabajadores*<sup>52</sup>", gruppo autogestito di bambini e adolescenti, sostenuti da educatori, che operano sul territorio natìo in difesa del loro diritto al lavoro, purché degno e libero da qualsiasi forma di sfruttamento.

L'approccio della valorizzazione critica non compromette l'adozione di strategie atte ad eliminare quelle forme di lavoro illecite né contrasta con le Convenzioni e Raccomandazioni Internazionali che tentano di proporre una pianificazione del lavoro intrecciata alle offerte di formazione per i giovani.

Infatti, *"secondo i fautori della valorizzazione critica del lavoro, è opportuno quindi chiedersi se, anziché mirare alla sua eliminazione tout court, non sia più opportuno accettare e regolamentare il lavoro degli adolescenti e dei giovani, anche in considerazione degli effetti negativi che l'abolizione del lavoro può avere sulla vita dei ragazzi, ad esempio ricacciando il minore lavoratore in un'area di illegalità o privandolo di un reddito significativo per la sopravvivenza della sua famiglia"*<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Nel 1970 nascono le prime forma in Perù, per poi estendersi all'intera America Latina. Successivamente, tale movimento coinvolge anche l'Africa.

<sup>53</sup> Cfr. **PAOLA BENEVENE**, *Il lavoro minorile*, op. cit., 49.

### 3. Le Convenzioni dell'*International Labour Organisation*

Le principali Convenzioni adottate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro sono la n. 138 del 1973 sull'Età Minima e la n. 182 del 1999 sulle Peggiori Forme di Lavoro minorile.

La Convenzione n. 138 del 1973, già dal primo articolo, mette in evidenza quale sia lo spirito della stessa ed infatti viene sancito che "ciascun membro per il quale la presente Convenzione è in vigore si impegna a perseguire una politica interna tendente ad assicurare l'abolizione effettiva del lavoro infantile e ad aumentare progressivamente l'età minima per l'assunzione all'impiego o al lavoro ad un livello che permetta agli adolescenti di raggiungere il più completo sviluppo fisico e mentale".

In altre parole, il lavoro viene visto come strumento di crescita purché riguardi giovani, abili al lavoro.

In effetti, se il lavoro deve rispondere ad un contratto formale, che è per forza di cose bilaterale e sinallagmatico, non può concretizzarsi nell'utilizzo improprio di un "bambino", perché verrebbe meno la

consapevolezza e le abilità del *facere*, diventando così mero sfruttamento.

La soglia dei 18 anni viene universalmente accettata per i lavori che sono da considerarsi pericolosi, come l'utilizzo di agenti patogeni e chimici, in grado di danneggiare qualsiasi persona che ne venga a contatto.

Infatti, a norma dell'art. 3, viene stabilito che "l'età minima per l'assunzione a qualunque tipo di impiego o di lavoro che, per la sua natura o per le condizioni nelle quali viene esercitato, può compromettere la salute, la sicurezza o la moralità degli adolescenti non dovrà essere inferiore ai diciotto anni".

Ovviamente, viene lasciato spazio agli Stati, che hanno ratificato la Convenzione, di stabilire quali siano i lavori "pericolosi", previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati<sup>54</sup>.

Altro punto focale è rappresentato dalle attività di lavoro formative, poiché, ai sensi dell'art. 6 viene stabilito che i divieti non

---

<sup>54</sup> Esiste una deroga a quanto affermato, infatti, ai sensi dell'art. 3, co. 3, della Convenzione 138/1973 per cui "Nonostante le disposizioni del precedente paragrafo 1, la legislazione nazionale o l'autorità competente potrà, dopo aver consultato le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistono, autorizzare l'impiego o il lavoro di adolescenti dall'età di sedici anni a condizione che la loro salute, la loro sicurezza e la loro moralità siano pienamente garantite e che abbiano ricevuto un'istruzione specifica ed adeguata o una formazione professionale nel settore d'attività corrispondente".

valgono per il lavoro effettuato da bambini o da adolescenti in istituti scolastici, in scuole professionali o tecniche o in altri istituti di formazione professionale, nonché per quello prestato da ragazzi di almeno quattordici anni in aziende, qualora venga compiuto conformemente alle condizioni prescritte dalle autorità competenti, sentite le organizzazioni sindacali.

E' altresì stabilita la possibilità di impiego dei giovani, con una età tra i tredici e i quindici anni, in lavori cd. "leggeri", purché non ne venga pregiudicata la salute e non comporti una distrazione dalla frequenza scolastica e dalla partecipazione ad attività di orientamento o formative<sup>55</sup>.

Se da un lato la Convenzione in esame ha la capacità di dettare principi colmi di una umanità non indifferente, dall'altro non è in grado di definire i modi e le misure in cui ogni Stato membro dovrebbe attuare tali disposizioni, lasciando così le argomentazioni in essa sancite al libero arbitrio dello Stato recepite.

Quanto affermato è leggermente colmato dalla Raccomandazione n. 146<sup>56</sup> in cui viene sancita

---

<sup>55</sup> A norma dell'art. 7, co. 3, è compito delle autorità competenti per ogni stato aderente alla Convenzione stabilire le modalità di lavoro, e quindi, il numero di ore, la durata e le condizioni di impiego.

<sup>56</sup> Raccomandazione 146 del 1973 sull'Età minima.

la massima priorità alle politiche e ai programmi di sviluppo nazionale nonché alla concreta pianificazione di strumenti idonei al soddisfacimento delle esigenze dei bambini e dei giovani<sup>57</sup>.

Deve pertanto esserci, da parte di ogni Stato che ha sottoscritto la Convenzione e di conseguenza la Raccomandazione in esame, un forte impegno mirato a raggiungere la piena occupazione, in conformità agli atti del 1964, ed altresì, alla creazione di provvedimenti economici e sociali in grado di ridurre la povertà, garantendo alle famiglie un tenore di vita ed un reddito *"tale da rendere non necessario il ricorso alla attività economica dei bambini"*<sup>58</sup>.

In un certo senso, tale disposizione riprende il dettato costituzionale del nostro art. 36 ,co. 1, per il quale *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*.

In effetti, anche se manca un esplicito riferimento alla tutela dei minori, il concetto di base è il medesimo, poiché a fronte del lavoro svolto e retribuito in modo legale e

---

<sup>57</sup> In particolare, L'art. 1 della Raccomandazione in esame, parla di "migliori condizioni possibili di salute fisica e mentale, sia per i giovani sia per i bambini".

<sup>58</sup> Ex art. 1, co. 2, lett. b), Raccomandazione n. 146/1973.

proporzionato rispetto alle ore di lavoro prestate, la famiglia deve essere in grado di avere una esistenza sovrana, che si concreta nell'evitare il lavoro ai bambini.

Viene imposto anche l'obbligo di adottare provvedimenti di sicurezza sociale e di assistenza alle famiglie, come le detrazioni per i figli a carico ed anche la creazione di strutture atte a garantirne l'educazione, l'orientamento e la formazione professionale, promuovendo la crescita dei giovani.

All'art. 2, viene sancito un precetto non indifferente, nel senso che l'età minima dovrebbe essere fissata allo stesso livello per tutti i settori di attività, così da evitare elusioni, fraintendimenti e deroghe.

Trattasi di un auspicio, purtroppo, non realizzato, la cui negazione non consente di rilevare l'effettiva età di avviamento al lavoro, aumentando così lo sviluppo del lavoro nero.

Maggiore importanza dovrebbe essere attribuita al ruolo degli ispettori<sup>59</sup>, quali organi di vigilanza in materia di lavoro e previdenza

---

<sup>59</sup> Il potere di controllo e verifica, nonché quello sanzionatorio, è dato dalla Convenzione internazionale O.I.L. sulle ispezioni del lavoro dell'11 luglio 1947, ratificata dall'Italia con la legge n.1305/59, che sancisce l'impegno di tutti gli Stati firmatari ad assicurare la presenza di un servizio ispettivo dotato della facoltà di "accedere liberamente e senza preavviso, in ogni ora del giorno e della notte, in qualsiasi stabilimento" (art.12).

sociale, nell'ambito dell'offerta di informazioni e consulenze in merito agli effettivi strumenti di adeguamento ai vari provvedimenti sanciti dall'O.I.L. e ratificati dagli Stati membri.

Per quanto concerne, poi, le condizioni di lavoro, la Raccomandazione in analisi dedica l'intero paragrafo IV a stabilire le modalità di attuazione e previsione di "livelli soddisfacenti" di lavoro.

Tali livelli devono essere raggiunti grazie all'adozione di provvedimenti atti a salvaguardare le condizioni in cui i giovani svolgono i programmi formativi, con la formulazione di *standard* minimi per la loro tutela e per il conseguente sviluppo.

Come per gli adulti, deve esistere una parità salariale che comporti una equa remunerazione dell'attività svolta, una limitazione dell'orario di lavoro<sup>60</sup> che consenta tempo sufficiente per l'istruzione e lo studio a casa.

Inoltre, vanno garantite le ferie, i riposi settimanali e soprattutto, deve essere prevista una copertura mediante schemi di previdenza sociale, per far fronte ad eventi quali l'infortunio sul lavoro e la malattia.

---

<sup>60</sup> A tal fine è proposto il divieto di lavoro straordinario perché occuperebbe eccessivamente la giornata e non consentirebbe più la possibilità di frequentare lezioni o lo studio a casa.

Ciò che merita ulteriore approfondimento è il paragrafo V della Raccomandazione in esame, rubricato come "Applicazione".

Infatti, all'art. 16 vengono prospettate delle ipotetiche "soluzioni" per ridurre il lavoro infantile, che si sostanziano nella creazione di un efficace sistema di registrazione delle nascite da parte delle autorità pubbliche, nell'imposizione di obblighi al datore di lavoro per la conservazione di registri o qualsiasi altro documento di tipo formale purché idoneo ad indicare i nomi, le età e le date di nascita, ivi compresi quei giovani che seguano percorsi formativi.

In altre parole, viene richiesto un minimo sforzo, sia alle autorità sia ai datori di lavoro, nel certificare la presenza di giovani sul luogo di lavoro con l'unico scopo di rendere più agevole un accertamento in caso di bisogno.

Purtroppo, non sempre ciò viene fatto, non tanto per dimenticanze ma per esigenze economiche dato che corrispondere a un giovane una retribuzione, senza gli obblighi che derivano da un contratto di lavoro, agevola fiscalmente ogni datore di lavoro.

Successivamente, e più precisamente nel 1999, è stata adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro un'altra Convenzione, la n. 182, molto più specifica e settoriale,



avente ad oggetto la "Proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile".

Nell'ambito dei lavori pericolosi e violenti, tali da nuocere al fisico di qualsiasi individuo, la Convenzione n. 182, all'art. 2, sancisce che *"ai fini della presente Convenzione, il termine « minore » si riferisce a tutte le persone di età inferiore ai 18 anni"*.

Obiettivo è l'eliminazione delle forme di lavoro dannose, soprattutto quando ne siano operatori quei giovani, bambini e adolescenti, che non abbiano uno sviluppo fisico completo.

Sul punto, si fa riferimento a varie tipologie di "lavoro", quali la schiavitù in ogni sua forma e declinazione, l'impiego, l'ingaggio o l'offerta del minore a fini di prostituzione e di attività illecita ed infine, *"qualsiasi altro tipo di lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore"*<sup>61</sup>.

All'interno dell'ultima categoria proposta, va altresì precisato che è lasciato ampio margine agli Stati firmatari della Convenzione di determinare in concreto quali siano le predette attività, sulla base delle consuetudini lavorative appartenenti ad ogni territorio.

---

<sup>61</sup> Ex art. 3, lett. d), Convenzione n. 182 del 1999.

Ciò è molto importante, anche perché sarebbe stato quasi impossibile determinare a priori tutte le attività vietate, stante il fatto che devono essere considerate quelle rappresentative di una collettività, degli usi e delle abitudini e non generalizzate.

Inoltre, la Raccomandazione n. 190 del 1999 sancisce che vanno annoverati di diritto nella categoria in esame alcuni tipi di lavoro, quali quelli che espongono i minori ad abusi fisici, psicologici o sessuali, quelli svolti sotterra, sottacqua, ad altezze pericolose e in spazi ristretti, ed anche quelli prestati tramite l'uso di macchinari, attrezzature e utensili pericolosi o che implicano il maneggiare o il trasporto di carichi pesanti, ivi compresi quelli in ambienti insalubri<sup>62</sup> o in condizioni particolarmente difficili<sup>63</sup>.

Ogni Stato membro ha il compito, quindi, di definire ed attuare programmi d'azione volti ad eliminare prioritariamente le forme peggiori di lavoro minorile e le relative buone prassi devono essere create in consultazione con le istituzioni pubbliche competenti nonché con le

---

<sup>62</sup>Vale a dire lavori in grado da mettere a contatto i minori con sostanze, agenti o processi pericolosi o a temperature, rumori o vibrazioni pregiudizievoli per la salute, ex art. 3, lett. d).

<sup>63</sup> La Raccomandazione propone un esempio che per chiarezza espositiva va reso noto ", ad esempio con orari prolungati, notturni o lavori che costringano il minore a rimanere ingiustificatamente presso i locali del datore di lavoro", ex art. 3, lett. e).

organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Risulta necessaria pertanto una cooperazione internazionale volta a creare forme di assistenza giuridica e tecnica reciproca, atta a favorire la mobilitazione di risorse per il sostegno dello sviluppo sociale ed economico, ivi compresi i programmi di eradicazione della povertà e di istruzione universale.

#### 4. Le Convenzioni dell'Organizzazione delle Nazioni Unite

La Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza venne approvata a New York il 20 novembre 1989 ed entrò in vigore il 2 settembre 1990<sup>64</sup>.

*"Il principio-guida che emerge con forza dalla Convenzione si identifica nella esigenza che l'interesse del minore prevalga su ogni altro interesse in eventuale conflitto, e nel preservare la personalità del soggetto in età evolutiva da ogni forma di manipolazione che provenga non solo dalla famiglia, ma anche da chiunque, per una qualsiasi ragione, entri in contatto con il minore<sup>65</sup>".*

Ancora una volta, come nella Convenzione n. 182 del 1999, il "fanciullo" è considerato colui che non ha raggiunto la maggiore età, fissata nel nostro ordinamento al compimento del diciottesimo anno di vita, fatta salva la legislazione di ogni Stato.

Trattasi di un documento molto importante, con 54 articoli, in cui vengono trattati tutti i temi riguardanti i minori, partendo dal diritto a vivere con i propri genitori, alle libertà sindacali e sociali, come il diritto di

---

<sup>64</sup> L'Italia ratificò la Convenzione il 27 maggio 1991 con la Legge n. 176, ad oggi in vigore.

<sup>65</sup> **VIVIANA FELLAH**, *L'assistenza al minore: un quadro relativo all'evoluzione storica*, Dir. famiglia 1998, 03, 1268.

associazione, d'espressione, il diritto alla vita e al gioco, il diritto all'istruzione, per poi pervenire con l'art. 32 all'equo diritto al lavoro.

Più precisamente l'art. 32 sancisce il diritto alla protezione del fanciullo contro lo sfruttamento economico e l'auspicio di non essere coinvolto in lavori che possano essere pericolosi per la sua salute, tali da impedirgli la giusta istruzione.

Deve essere preservato lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale del giovane.

A tal fine, incombe sugli stati l'onere di predisporre misure che stabiliscano una età minima di ammissione all'impiego, regolamentando nel dettaglio gli orari e le condizioni di lavoro, prevedendo pene e sanzioni per chi violasse le disposizioni appena citate, con lo scopo di garantirne l'effettiva attuazione.

I giovani diventano in questo modo veri e propri soggetti di diritto a tutti gli effetti e come tali hanno la possibilità di "godere" di quei diritti che sembravano destinati esclusivamente agli adulti.

Viene così riproposto<sup>66</sup> il concetto di "interesse superiore del fanciullo" ravvisabile

---

<sup>66</sup> Tale concetto era già previsto nella Dichiarazione per i diritti del fanciullo del 1959.

nell'art. 3, co. 1, della Convenzione ONU del 1989, per il quale *"tutte le decisioni relative ai fanciulli, di competenza sia delle istituzioni pubbliche o private di assistenza sociale, dei tribunali, delle autorità amministrative o degli organi legislativi, l'interesse superiore del fanciullo deve essere una considerazione preminente"*.

Si tratta quindi del "preminente interesse del fanciullo", ovvero di una "utilità" attuale e di vasta portata.

Il problema consequenziale a tale concetto è che non vi è una interpretazione universalmente riconosciuta con la quale sia possibile spiegare in concreto cosa esso significhi.

Naturalmente si parla di interessi che non devono essere lesi e pertanto, vanno garantiti ma non è del tutto chiaro se si faccia riferimento ai diritti sociali che nei tempi sono sempre stati riconosciuti solo agli adulti.

Nota dottrina sostiene che *"pur inserito in molte norme, la locuzione in parola sfugge ad una nozione<sup>67</sup>"*.

Il che comporta notevoli incertezze posto che tale principio si *"è consolidato come criterio*

---

<sup>67</sup> **ANDREA DI FRANCIA, FABIO DALLAGIACOMA**, *I diritti dei minorenni nella giurisprudenza*, Giuffrè editore, Milano, 2008, p. 19.

*determinante di ogni azione questione che riguardi il minore<sup>68</sup>".*

In realtà, tale concetto va inteso come attribuzione al minore di una situazione soggettiva di preminenza rispetto ad interessi e/o poteri decisionali che lo riguardano, inteso quale singolo o membro della collettività.

Il minore diviene così il centro di molte relazioni sociali e ciò ha contribuito a rendere la normativa nazionale estremamente integrata e collegata con le condizioni e il benessere dell'infanzia e adolescenza.

Il risultato è stata *"l'attribuzione al sistema normativo nazionale di una connotazione sempre più <puerocentrica>"<sup>69</sup>.*

---

<sup>68</sup> ANDREA DI FRANCIA, FABIO DELLAGIACOMA, op. cit.

<sup>69</sup> Terzo e quarto rapporto delle Nazioni Unite sulle condizioni dell'infanzia e dell'adolescenza in Italia, *Diritti in crescita*, Istituto degli Innocenti di Firenze, febbraio 2009, 3.

## Capitolo III: I contratti di lavoro

### 1. La formazione

La scuola ha l'obbligo di costruire quelle condizioni didattiche, giuridiche ed etiche che permettano all'individuo di formarsi, garantendo le risorse necessarie per la realizzazione di tali obiettivi.

Il concetto di formazione non è di facile definizione poiché in sé racchiude una moltitudine di significati.

In campo pedagogico, assume " *una duplice dimensione, la prima relativa al "dar-forma" ossia ai processi attraverso i quali le istruzioni formative si occupano di conservare e trasmettere alle giovani generazioni la conoscenza e la cultura di un gruppo sociale, e una seconda dimensione relativa al "formar-si", ossia ai processi auto-costruttivi attraverso i quali il singolo soggetto elabora e trasfigura tale cultura con l'apporto della propria individualità<sup>70</sup>*".

In altri termini, la formazione va intesa come la conclusione di un progetto culturale che si

---

<sup>70</sup> FRANCO FRABBONI, FRANCA PINTO MINERVA, "Introduzione alla pedagogia generale", Laterza Editore, 10ma edizione, 2003.



basa su un contesto sociale, già ipotizzato e prefigurato di per sé<sup>71</sup>.

Le prime ipotesi di formazione risalgono alle botteghe artigiane, dove il "maestro" trasmetteva la propria cultura al giovane apprendista al fine di "fargli imparare il mestiere".

L'attenta osservazione del giovane al procedimento messo in atto dal maestro diventava elemento essenziale perché la pratica, molto più delle parole, poteva far ottenere risultati concreti, e quindi sviluppare le abilità.

Nota dottrina sul punto<sup>72</sup>, rileva come " *La più classica lezione della <techne>, presupponeva, quindi, un soggetto attivo che desse forma concreta a qualcosa di passivo e malleabile, sulla base di un'idea preventivamente rappresentata. Quasi che il formare un uomo o gli uomini non fosse cosa molto diversa dal modellare (la creta) con impronte intenzionali o per forze funzionali allo scopo; uno scolpire (la roccia, il legno ecc.) per ricavare una figura, un oggetto; un costruire (qualcosa) che non si trova in natura e che chi <forma> ,*

---

<sup>71</sup> SAUL MEGHNAGI, "Il sapere che serve. Apprendistato - formazione continua - dignità professionale", Donzelli Editore, Roma, 2012, 3.

<sup>72</sup> GIUSEPPE BERTAGNA, "Dall'educazione alla pedagogia - Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione", Editrice la Scuola, Brescia, 2010, p. 377.

*quale demiurgo, farebbe essere, grazie al suo cervello e alle sue mani".*

Colpisce immediatamente il ricorso alla pratica intrecciata alla tecnica, supportata da una vasta conoscenza del maestro nell'insegnare e da una buona preparazione dell'allievo nell'apprendere i segreti dell'attività lavorativa.

A questo punto è necessario chiedersi se un'eventuale attività manuale possa essere considerata inferiore rispetto ad una intellettuale.

La risposta non è scontata tantomeno pacifica. Da un punto di vista prettamente giuridico, vale la pena ricordare il dettato normativo sancito nel Libro V, Titolo III, Capo II del nostro codice civile.

In particolare, agli artt. 2229 e 2230 c.c. viene sancito l'esercizio delle professioni intellettuali e la prestazione d'opera intellettuale.

Ciò che è evidente è la connotazione estremamente positiva di esse, poiché si ritiene che rappresentino delle professioni caratterizzate da un impiego di cultura e di intelligenza nettamente prevalente rispetto ad una mera attività manuale.

Questo aspetto a parere della scrivente è, per così dire, spiazzante e assolutamente discriminatorio.

Non può sussistere ad oggi una distinzione così grezza e fuorviante. Nondimeno, le conseguenze che tale approccio porta, ormai subentrato nella mentalità comune, sono disastrose.

Si dà rilievo alla figura del professionista, o meglio, alla persona del professionista ed alla sua non sostituibilità, talché *"diventa rilevante l'errore sulla persona del professionista e la sua morte determina di solito la fine del rapporto"*<sup>73</sup> (di lavoro).

In aggiunta, gli è richiesta quella diligenza qualificata, ovvero del "buon professionista", che nulla ha a che vedere con la diligenza del buon padre di famiglia lasciata, mi si conceda, all'operaio comune.

Il ragionamento così accettato difetta di rispetto e di coscienza dell'essere e del fare perché è inammissibile ritenere un soggetto, che svolge la propria attività in modo manuale, meno professionale di un altro, che la svolge in modo intellettuale. Certamente, le predette figure hanno esperienza e bagagli culturali estremamente diversi alle spalle, ma non può sussistere una "categoria migliore" perché nessuna delle due figure potrebbe abilmente sostituire l'altra nell'esercizio delle sue funzioni.

---

<sup>73</sup> Codice civile esplicito, "Art. 2230 c.c.", Edizioni Giuridiche Simone, Roma, XVI edizione, 2012.

Si è comunque d'accordo nel sostenere che siano figure con tante diversità da renderle peculiari una dall'altra e che un professionista intellettuale abbia (probabilmente) più istruzione di colui che "opera manualmente", ma ciò non toglie che non possa esistere una forma di satira legalizzata delle professioni.

In sostanza, a parere della scrivente, ognuno ha una sua propria professionalità e le distinzioni servono nell'indicare una tipologia lavorativa, manuale o non, ma il classico ragionamento susseguente, sopra proposto, va del tutto eliso.

Tutto questo per affermare che lo screditamento di una professione manuale comporta un grave *deficit* a livello di avvicinamento al lavoro, sminuendo la scelta di tipologie formative quali l'apprendistato e l'alternanza scuola - lavoro.

Pertanto, si può affermare che l'istruzione e la formazione rappresentano due pilastri, fondamentali, per consentire all'Europa di affermarsi come società della conoscenza e competere in modo efficace nell'economia globalizzata.

Il fatto che si parli di Europa e non immediatamente di Italia non deve essere visto come salto non logico, bensì, va ricordato che il nostro Stato, facente parte dell'Unione

Europea, ha il compito di decidere sulla politica in tema di istruzione nazionale ed unitamente agli altri stati europei fissa obiettivi comuni, con la condivisione delle migliori pratiche.

In particolare, sul tema, meritano menzione gli articoli 165 e 166 del Tratto sul Funzionamento dell'Unione Europea, in cui viene sancito che l'Unione *"contribuisce allo sviluppo di un'istruzione di qualità incentivando la cooperazione tra Stati membri e, se necessario, sostenendo ed integrando la loro azione nel pieno rispetto della responsabilità degli Stati membri per quanto riguarda il contenuto dell'insegnamento e l'organizzazione del sistema di istruzione, nonché delle loro diversità culturali e linguistiche"*<sup>74</sup>.

La formazione professionale è intesa quale caposaldo dell'Unione stessa tant'è che al successivo art. 166 TFE viene proposta come obiettivo politico con lo scopo di rafforzare ed integrare le azioni degli stati, ovviamente, nel pieno rispetto delle responsabilità di ognuno in relazione al contenuto nonché all'organizzazione della formazione professionale.

Unione non solo nel nome ma soprattutto nelle politiche volte ad adeguarsi alle

---

<sup>74</sup> Così ai sensi dell'art. 165 TFE (ex art. 149 del TCE).

trasformazioni industriali, in particolare attraverso la formazione e la riconversione professionale, atta altresì, a migliorare la formazione professionale iniziale e la formazione permanente, per agevolare l'inserimento e il reinserimento professionale sul mercato del lavoro.

Anche l'accesso alla formazione professionale deve essere semplice e chiaro per il giovane che intenda formarsi così come deve essere agevolata la mobilità degli istruttori, stimolando la cooperazione in materia di formazione tra istituti di insegnamento o di formazione professionale e imprese.

E' necessario il potenziamento di un sistema di scambio di informazioni e di esperienze tali da poter mettere in contatto i giovani, gli adulti, più genericamente, gli interessati, sui problemi comuni, così da trovare corretta soluzione e agevolare il terzo che potrebbe incorrere nella medesima situazione.

Da un punto di vista costituzionale, merita senz'altro citazione l'articolo 35, ove viene sancito che *"La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.*

*Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.*

*Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero."*

La norma in esame è decisamente ricca e densa di significati, infatti, in esecuzione del principio di eguaglianza, si propone di proteggere i lavoratori subordinati, con lo scopo di ristabilire l'equilibrio tra le parti, tutelando questi ultimi quale categoria economicamente più debole.

Inoltre, le garanzie previste dall'art. 35 Cost. vengono estese anche a quei lavoratori il cui sostentamento si fonda perlopiù sul lavoro che sul capitale<sup>75</sup>, anche se oggettivamente essi non versano in condizioni così distanti dai lavoratori subordinati.

In aggiunta, essendo molte le categorie di lavoratori nello scenario moderno e così le relative classificazioni, la garanzia posta dall'articolo 35 Cost. viene ampliata anche nei confronti dei lavoratori subordinati atipici, ovvero, quei lavoratori che vantano un contratto non *standard*<sup>76</sup>, nato per rispondere alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro.

---

<sup>75</sup> In questo senso, si pensi a categorie quali: gli artigiani, le imprese familiari, i soci di cooperative, i piccoli lavoratori autonomi, ecc.

<sup>76</sup> In tale categoria possono rientrare i lavoratori a tempo determinato e chi presta la propria pera con un contratto a progetto.

Volendo, poi, analizzare punto per punto la norma, viene ribadito il concetto di "formazione" e di "elevazione professionale dei lavoratori", ciò perché lo Stato predispone dei corsi di formazione finalizzati alla qualificazione professionale dei giovani, con l'obiettivo di rendere l'inserimento nel mercato del lavoro più facile e immediato.

Detto questo, che rappresenta una delle basi del diritto al lavoro, v'è anche la formazione per coloro che hanno già un impiego ma necessitano di aggiornamenti professionali, molto importanti perché aiutano ad affrontare le novità in relazione alla propria attività lavorativa nonché forniscono la possibilità di verificare, come esecuzioni consuete possano avere un diverso risvolto e perché no, delle migliorie<sup>77</sup>.

La formazione riesce a far incontrare due tratti salienti del mercato del lavoro, da un lato, i fabbisogni formativi espressi dalle aziende, dall'altro, sia le esigenze dei giovani di acquisire competenze sia dei lavoratori di mantenersi aggiornati ai continui cambiamenti del mercato.

---

<sup>77</sup> Cfr. **BRUNO ROSSI**, *L'organizzazione educativa. La formazione nei luoghi di lavoro*, Carocci, Roma, 2011, 99, in cui l'autore rileva che "la formazione continua può configurarsi attività generatrice di possibili relazioni virtuose fra soggetto e organizzazione, di legami evolutivi tra processi di apprendimento personale e processi di apprendimento organizzativo".



Con il Patto del Lavoro del 1996<sup>78</sup> e la Carta di Impegni del 1998<sup>79</sup> si è creato un sistema integrato di formazione, volto ad ascoltare l'esigenza del rinnovamento nell'ambito delle politiche educative e formative, nonché a trovare un nesso funzionale tra le politiche del lavoro e della formazione con il mondo del lavoro.

Come riferisce il Ministero del Lavoro<sup>80</sup>, *"Il passaggio dalla scuola alla formazione ed in ultimo al lavoro non avviene più in questa sequenza ma varia, a seconda di ritmi non prestabiliti collegati alle esigenze e alle possibilità di inserimento al lavoro."*

Pertanto, le azioni di integrazione<sup>81</sup> nell'obbligo scolastico sono volte sia a supportare le scelte dei giovani attraverso

---

<sup>78</sup> Trattasi di una "tavola di principi" in materia di istruzione e formazione professionale che Governo e Parti sociali hanno insieme definito nel "Patto per il lavoro" siglato nel settembre 1996.

<sup>79</sup> Si tratta della *Carta di impegni per promuovere i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza ed eliminare lo sfruttamento del lavoro minorile*, sottoscritta a Roma il 16 aprile 1998, in cui si evince l'intenzione di eliminare il lavoro minorile illecito tramite *"azioni integrate che puntino sulla prevenzione, investano sulla educazione e formazione"*.

<sup>80</sup>Cfr. <http://www.lavoro.gov.it>.

<sup>81</sup> A tal fine bisogna ricordare che *"L'integrazione tra i sistemi educativi e tra questi e il modo del lavoro, auspicabile per tutti, è imprescindibile per il minore, soprattutto per la sua valenza orientativa non è importante solo l'apprendere in funzione del saper fare, quanto il capire cosa voler e poter fare, indirizzandosi verso l'esperienza formativa più idonea"*, **DOMENICO GAROFALO**, *Minori e formazione professionale*, in MISCIONE M. (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Milano, 2002, 39 e ss.

moduli di accoglienza ed orientamento, sia a permettere la progettazione di moduli formativi integrati con i curricula degli stessi.

Tali azioni hanno l'obiettivo di facilitare il passaggio dalla scuola secondaria alle iniziative formative delle Regioni ed ai percorsi di apprendistato e viceversa, attraverso il riconoscimento dei crediti formativi.

## 2. L'apprendistato

L'apprendistato è disciplinato dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, cd. "Testo Unico<sup>82</sup>", che attua la delega conferita al Governo dall'articolo 1, comma 30, Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dall'articolo 46 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

La riforma ha condensato in soli sette articoli tutta la disciplina in materia di apprendistato che risulta notevolmente semplificata e omogenea su tutto il territorio nazionale.

Ai sensi dell'articolo 1, co. 1, del D. Lgs. in esame, esso è da intendersi quale *"contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani"*.

E' prevista, dunque, una formazione professionale in azienda che sia correlata al ruolo previsto nel contratto.

L'auspicio della riforma altro non è che rilanciare il ricorso all'istituto dell'apprendistato ed eleggerlo quale strumento per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La prestazione dell'apprendista resta un elemento chiave del sinallagma contrattuale perché rappresenta una forma contrattualizzata

---

<sup>82</sup> Il Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "Testo Unico dell'apprendistato", attua la delega conferita al Governo dall'articolo 1, comma 30, Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dall'articolo 46 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

del brocardo *do ut des*, con un'eccezione, nel senso che il giovane presta la propria opera a fronte di un riconoscimento economico, cd. "retribuzione"<sup>83</sup> e di quell'insegnamento necessario a renderlo un lavoratore capace e con buona dose di professionalità.

Sono state molte le discussioni in merito al rapporto di sinallagmaticità tra lavoro e insegnamento, inteso come atipico, perché a fronte di una prestazione, ne vengono rese due dalla controparte.

Il che potrebbe indurre a credere che si stia parlando di una obbligazione alternativa<sup>84</sup> da parte del datore di lavoro che avrebbe l'opportunità di decidere se dare la retribuzione o formare.

In realtà, è da escludersi un ragionamento simile perché si tratta di un contratto a causa mista. Infatti, *"spesso il contratto atipico risulta dalla combinazione in un unico contratto di più contratti tipici; e anche i contratti tipici, d'altra parte, possono risultare dalla sintesi di altri contratti tipici. Riguardando il fenomeno da un punto di*

---

<sup>83</sup> La quale, a norma dell'art. 36, comma primo, Cost., deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa".

<sup>84</sup> Cfr. **UMBERTO BRECCIA**, *Le obbligazioni* in Trattato di diritto privato, a cura di Giovanni Iudica e Paolo Zatti, Giuffrè, 1991, p. 213.

*vista della causa si parla allora di contratti a causa mista<sup>85</sup>".*

Risulta, dall'analisi proposta, che nel contratto di apprendistato, l'attività formativa è di per sé compresa nella causa negoziale ed è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Gli incarichi possono assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, potendo anche sussistere un'anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa.

La formazione deve essere modulata per lo svolgimento dell'attività formativa, adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo del contratto, che è l'attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro<sup>86</sup>.

La retribuzione non può essere semplicemente un elemento accessorio del contratto poiché si snaturerebbe l'essenza del medesimo e si rischierebbe di sfociare in una poco plausibile applicazione di un contratto gratuito.

---

<sup>85</sup> Si veda, **FRANCESCO GALGANO**, *Trattato di diritto civile. Volume II*, CEDAM, 2010, p. 217.

<sup>86</sup> Si veda sul punto, Cassazione civile, sezione lavoro, 13 febbraio 2012, n. 2015, in *Giust. civ. Mass.* 2012, 2, 156 e si veda altresì **LUIGI GIUSEPPE PAPALEO**, "Decorare le mattonelle è attività professionalizzante", *Diritto e Giustizia* 2012, 124.

Prima di tutto, va specificato che la disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I principi che devono essere rispettati sono numerosi come la forma scritta del contratto e del patto di prova nonché del relativo piano formativo individuale<sup>87</sup>, con la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi.

Da un punto di vista delle mansioni e qualifiche, v'è la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.

---

<sup>87</sup> E' stato definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto

Deve esistere un *tutor* o referente aziendale che si occupi dell'apprendista, aiutandolo e fornendogli tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento delle proprie mansioni, che mai possono essere retribuite a cottimo.

La formazione effettuata può essere riconosciuta ai fini contrattuali, prevedendo uno scatto qualora vi siano i presupposti necessari, così come possono essere certificate le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

Come ogni altro patto, devono sussistere delle garanzie per il lavoratore in caso di "difficoltà", talché v'è la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Ed infine, il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo<sup>88</sup>. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue

---

<sup>88</sup> In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente anche se è possibile recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile.

come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti, l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non, l'invalidità e vecchiaia ed in caso di maternità ed assegni familiari<sup>89</sup>.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro<sup>90</sup>.

---

<sup>89</sup> Va altresì ricordato che, a norma dell'art. 2, lett. e-bis), del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria, va estesa anche alla forma di assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

<sup>90</sup> Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con



Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere lo stesso numero di apprendisti, la cui assunzione è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro<sup>91</sup>.

Tre sono le tipologie presenti: la prima riguarda l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, la seconda, l'apprendistato professionalizzante<sup>92</sup> o contratto di mestiere, ed infine quella relativa all'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Tutti estremamente importanti, ma, ai fini di individuazione e trattazione delle problematiche connesse al lavoro dei giovani, si ritiene di affrontare solo la prima tipologia.

---

contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

<sup>91</sup> Naturalmente, dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

<sup>92</sup> Si noti che per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Orbene, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale riguarda i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età, i quali possono essere assunti in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

*Esso "già rappresenta una forma di ingresso a fasi successive nel mercato del lavoro attraverso un contratto di lavoro a tempo indeterminato con una prova, un inserimento in modalità formativa ed infine, al termine del periodo di addestramento, la possibilità di stabilizzare il rapporto in ragione delle competenze acquisite dal prestatore<sup>93</sup>".*

L'apprendistato, così come riformato dal D. Lgs. 167/2011, garantisce un ruolo di indirizzo alle regioni, che hanno così l'onere di rendere effettiva e concreta l'attuazione di tale istituto, presente in vari Paesi dell'Unione Europea. Diventa, pertanto, "non solo un contratto di lavoro, quanto piuttosto una

---

<sup>93</sup> **ADALBERTO PERULLI**, *Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, Riv. it. dir. lav. 2012, 02, 247.

*significativa evoluzione del sistema educativo di istruzione e formazione finalizzata a una maggiore e più efficiente integrazione tra scuola e lavoro*<sup>94</sup>.

Come rileva nota dottrina<sup>95</sup>, la scelta di addentrarsi nella prima tipologia di apprendistato, non è affatto una scelta facile tantomeno positiva, coinvolgendo percentuali irrisorie di giovani.

Purtroppo, forse per la mancanza del concetto di flessicurezza<sup>96</sup>, più volte ribadito e dichiarato anche nel nostro Stato, l'apprendistato rimane una scelta del tutto residuale e "costretta" per coloro che sono i reietti della scuola, definiti anche come "falliti cognitivi".

Naturalmente questo grazie alla mediocre mentalità comune che persevera nel credere che lo studio e la scuola siano gli unici modi e

---

<sup>94</sup> **MICHELE TIRABOSCHI**, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, Dir. relaz. ind. 2011, 04, 947;

<sup>95</sup> **GIUSEPPE BERTAGNA**, *Lavoro e formazione dei giovani*, Editrice La Scuola, Brescia, 2011, 59.

<sup>96</sup> Cfr, *Il punto su ... flessicurezza*, Indagine ISFOL, 2007; si veda altresì **BRUNO CARUSO**, **CLEMENTE MASSIMIANI**, *Prove di democrazia in Europa: la Flessicurezza nel lessico ufficiale e nella pubblica opinione europea*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 59/2008 in cui si afferma che "Flessicurezza è nozione fortemente evocativa di politiche pubbliche ed in particolare di politiche del lavoro, ma contiene in sé anche una certa idea di regolazione. Sul piano delle politiche del lavoro, rinvia all'esigenza di bilanciare flessibilità e sicurezza nel rapporto e nel mercato. Sul piano della regolazione, implica articolate tecniche, sia di hard sia di soft law, per facilitare l'incontro di misure e politiche che si ispirano singolarmente alla flessibilità e alla sicurezza".

strumenti per vincere nella vita e uscire dall'oblio.

Certamente lo studio è importante, anzi, molto importante, ma, non deve essere sbandierato a discapito di attività lavorative che, per loro natura, non sono esclusivamente incentrate sul concetto di "libro".

Il giovane deve imparare a riprodurre sul campo quanto osservato e iniziare in questo modo ad apprendere il mestiere. Non a caso autori parlano di *"rubare un mestiere a chi lo esercita dal vivo"*, *"visto che non lo si può formalizzare ed archiviare in repertori anche molto analitici di conoscenze e abilità da trasmettere come le tabelline<sup>97</sup>"*.

E quindi gioca un ruolo d'esempio il *tutor*, ovvero, quella figura interna all'azienda atta ad istruire ed indirizzare il giovane.

Ha l'obbligo di accogliere e accompagnare l'apprendista nell'inserimento della attività lavorativa, di trasmettergli la cultura organizzativa in quanto lavoratore esperto e di essere punto fermo e di sostegno.

Ciò che rileva è che si sta parlando di una duplice formazione, quella dell'apprendista e quella del *tutor*, poiché anche quest'ultimo può rendersi conto delle proprie mancanze, o, qualora non ve ne fossero, di come divenire più

---

<sup>97</sup> Cfr. **GIUSEPPE BERTAGNA**, *Lavoro e formazione dei giovani*, op. cit., 68.

abile nello spiegarsi e nel rendere chiari i processi di lavoro.

Esso è l'unico contratto per l'inserimento lavorativo di adolescenti e giovani<sup>98</sup> e necessita di interventi coordinati e congiunti fra i diversi soggetti coinvolti<sup>99</sup>, al fine di favorire percorsi coerenti e modellati sulle specificità e inclinazioni di ogni singolo apprendista.

Ciò che appare evidente, dunque, è che il nuovo Testo Unico intende creare un legame chiaro e certo tra l'istituto in esame e il sistema educativo italiano, sulla scorta della Legge 28 marzo 2003, n. 53<sup>100</sup>.

Si rende necessario, per una corretta implementazione dell'istituto, una vera e propria integrazione tra i momenti di apprendimento in aula e quelli sul luogo di lavoro.

Solamente così, unendo le due tipologie di apprendimento, una classica e teorica, l'altra innovativa e pratica, si può fornire una corretta formazione al giovane, il quale vedrà messo in atto quanto appreso.

---

<sup>98</sup> Si veda, **Bollettino Ufficiale Regione LOMBARDIA**, 13 giugno 2012.

<sup>99</sup> In questo senso: l'apprendista, l'azienda, il tutor aziendale, le istituzioni formative o scolastiche.

<sup>100</sup> Si veda sul punto, **PIER ANTONIO VARESI**, *Il testo unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, Dir. relaz. ind., 2011, 04, 1013 e ss.

Se si dovesse pensare ai problemi circa l'utilizzo dell'istituto, non si può non far riferimento ai principali attori, il datore di lavoro e il giovane apprendista.

Il primo, di norma, non è entusiasta dello strumento in esame a causa delle molte ore di formazione per i lavoratori che, benché necessarie, "violano" la consequenzialità del lavoro stesso, producendo fermi e *stop* non ammessi, né graditi nelle aziende.

D'altro canto la formazione è necessaria, per evitare infortuni o problemi ma soprattutto per cogliere appieno quello che si deve fare, ovvero il lavoro da mettere in atto.

Purtroppo i giovani accettano l'apprendistato perché si trovano dinnanzi a scelte di possibili lavori precari e senza la corretta formazione, rischiano di immettersi nel mercato del lavoro come "mancati apprendisti dequalificati".

Se davvero si crede, e si deve credere, che la prima tipologia di apprendistato conduca al raggiungimento di una qualifica professionale, forse, bisognerebbe aumentare gli incentivi anche per chi investe nei giovani, ovvero, i datori di lavoro.

Autorevole dottrina sul punto afferma, condividendo l'importanza di meccanismi a sostegno della diffusione dell'apprendistato, che *"anche le parti sociali possono dare il*

loro contributo a rendere appetibili i percorsi in apprendistato per l'acquisizione di titoli. Esse potrebbero utilizzare, ad esempio, la scala retributiva come elemento di compensazione del maggior onere formativo che ricade sull'impresa che investe su un giovane impegnato in un corposo percorso formativo (per la qualifica ma anche per la laurea)<sup>101</sup>”.

Va altresì ricordata la pragmaticità con cui esso viene utilizzato poiché “la formazione iniziale e l' apprendistato si sono risolti così in strumenti che hanno permesso al mondo delle imprese non solo, e non tanto, di selezionare i giovani potenzialmente più produttivi per contesti aziendali sostanzialmente statici e poco innovativi, ma anche di beneficiare del minor costo della forza-lavoro vuoi in funzione della fissazione di salari di ingresso (percentualizzazione e sottoinquadramento), vuoi per il riconoscimento di generosi incentivi economici a fronte di un onere formativo spesso praticamente irrilevante<sup>102</sup>.”

---

<sup>101</sup> Cfr. **PIER ANTONIO VARESI**, op. cit., 1024; si pensi che il monte ore di formazione per i giovani con un'età compresa tra i 15 e i 18 anni sale a 400 annuali, da realizzarsi all'interno o all'esterno dell'azienda. Un'offerta formativa così “gravosa” disincentiva il datore di lavoro ad assumere apprendisti.

<sup>102</sup> Cfr. **MICHELE TIRABOSCHI**, *Tirocini e Apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, Dir. relaz. ind., 2011, 04, 951.

Gioco forza spetta all'azienda, teatro della formazione. Che si voglia o meno riconoscerle le potenzialità, essa va intesa come dato di fatto ineliminabile.

E' necessaria una rivalutazione del significato che ha da sempre, ovvero, luogo di produzione del lavoro.

Ora, se la formazione è elemento essenziale dell'apprendistato e quindi può assurgere per analogia a requisito ex art. 1325 c.c., essa deve espletarsi anche nell'azienda o impresa<sup>103</sup> dove l'apprendista opera.

Naturalmente, essa deve essere svolta da persone che abbiano un idoneo *curriculum vitae* ma non deve sussistere alcun tipo di discriminazione indiretta in relazione al luogo in cui essa prende forma.

Bisogna pertanto ricondurre al punto focale, ovvero il formare, tutte quelle teorie per cui *"L'azienda non solo non è, ma non potrà né - seppur potesse- dovrebbe mai essere una scuola. Sarebbe alla scuola, cioè all'aula ed ai docenti, qualcosa di esterno o alternativo*

---

<sup>103</sup> Cfr. Secondo l'interpretazione di **GIUSEPPE BERTAGNA**, l'impresa ha in sé valenza formativa ed infatti sostiene che *"Si potrebbe, per la verità, obiettare ai sostenitori dell'inadeguatezza strutturale dell'impresa a promuovere formazione che, in linea di fatto, neanche la scuola pubblica sarebbe rassicurante in proposito"*, in **MICHELE TIRABOSCHI** (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2001, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, 2011, 111.



*all'azienda, dunque, che competerebbe la vera formazione<sup>104</sup>".*

L'azienda per assumersi il compito di "formatore" dovrebbe puntare su una buona organizzazione dei processi di lavoro, così da mostrare, nel senso del "far vedere", all'apprendista quali operazioni si debbano fare e con quali modalità. Colui che ha ne ha il compito è il *tutor* che prendendo in carico l'apprendista lo segue nell'arco della formazione, aiutandolo e facendogli mettere in pratica quanto visto, in altre parole, dando vita alla pratica o manualità dei reali processi di lavoro.

Il tutto per avere, infine, un giovane formato, che ha osservato in *prima facie* il *tutor*, sua guida, riprodotto le azioni necessarie per completare il lavoro e al termine del percorso è in grado di operare in maniera autonoma.

---

<sup>104</sup> Si veda sul punto **GIUSEPPE BERTAGNA**, *Apprendistato e formazione in impresa*, Dir. relaz. ind. 2011, 04, 1029, il quale offre un'illuminante trattazione sulle principali "resistenze" alla formazione degli apprendisti in azienda.

### 3. L'apprendistato e la Regione Lombardia

La Regione Lombardia ha espresso il proprio convincimento nella costruzione di una "cittadinanza basata sulla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"<sup>105</sup>, in cui l'esigenza principale è la formazione del giovane, progettata per l'ottenimento di una qualifica professionale.

La creazione di percorsi formativi è diretta alla lotta contro la povertà e l'esclusione sociale, ossia quei fattori che ostacolano l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

In attuazione dell'art. 3, co. 2, del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, ed in osservanza dell'accordo sancito in Conferenza Permanente Stato-Regioni<sup>106</sup>, la Regione Lombardia ha approvato un documento con cui determina la disciplina regionale dei profili formativi relativi all'apprendistato di primo livello.

Tale atto è altresì valevole ai fini dell'espletamento del Diritto - Doveri di Istruzione e Formazione ai sensi del d.lgs. 76/2005 nonché per l'assolvimento dell'obbligo

---

<sup>105</sup> VALENTINA APREA in *Lavorare è il miglior modo di imparare*, di EMMA NERI, Dinamica Ferrara, Castelfranco Veneto, 2012, 6.

<sup>106</sup> Accordo siglato in data 15 marzo 2012.

di istruzione ai sensi all'articolo 1, comma 622, della legge n. 296/06.

Per incoraggiare una valutazione delle competenze e qualità dei candidati, in ossequio agli *standard* minimi regionali, la definizione, modulazione e realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato si articola in più fasi<sup>107</sup> quali il bilancio delle competenze dell'apprendista in ingresso ed eventuale riconoscimento dei crediti formativi, la progettazione del Piano Formativo Individuale, la formazione strutturata e non, ed infine, l'esame conclusivo per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale o certificazione delle competenze acquisite.

Il bilancio delle competenze dell'apprendista deve essere effettuato, purché su richiesta dell'azienda, da istituzioni formative accreditate o da istituzioni scolastiche che erogano percorsi di formazione o istruzione professionale.

Il Piano Formativo Individuale, previsto dall'art.2 comma 1 lett. a) del d.lgs. n. 167/11, deve essere redatto dall'azienda, nel rispetto di quanto eventualmente disposto dalla contrattazione collettiva.

---

<sup>107</sup> Definiti come "*una sequenza logico-temporale di attività*", BOLLETTINO UFFICIALE REGIONE LOMBARDIA - SERIE ORDINARIA, 13 giugno 2012.

Al Piano Formativo Individuale, per così dire "generale", va affiancato quello di dettaglio, con valenza annuale<sup>108</sup>.

Esso<sup>109</sup> costituisce parte integrante del contratto di apprendistato nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento e deve contenere degli elementi minimi come la qualifica di Istruzione e Formazione Professionale o il diploma professionale in esito, la durata della formazione (strutturata e non) per ogni anno di durata del contratto.

Inoltre, è possibile articolare in modo flessibile il monte ore di formazione strutturata e non annua, fatta salva la durata complessiva del contratto.

In nessun caso l'apprendista potrà ottenere il riconoscimento di crediti che gli consentano di concludere anticipatamente il percorso di qualifica rispetto all'età minima prevista dagli ordinamenti dei percorsi di studio.

Devono essere ricompresi anche gli *standard* minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base così come definite dalla disciplina regionale coerentemente agli accordi in Conferenza Stato-

---

<sup>108</sup> I suddetti PFI devono essere redatti dall'azienda in collaborazione con soggetti quali l'istituzione formativa o scolastica e l'Ente Bilaterale con titolarità a validare il PFI stesso, ai sensi del CCNL applicato.

<sup>109</sup> Si fa riferimento al "Piano formativo individuale generale".

Regioni del 27 Luglio 2010 e del 19 Gennaio 2012.

Le modalità di erogazione della formazione e di certificazione delle competenze intermedie nonché finali devono essere puntuali, così come la definizione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti direttamente coinvolti.

Nel caso di adolescenti privi di titolo conclusivo del primo ciclo di istruzione, dovranno essere aggiunte le ulteriori ore integrative, supplementari rispetto al monte ore minimo delle 400 annuali funzionali al conseguimento del titolo stesso.

La personalizzazione del percorso dovrà essere definita con il *tutor* aziendale ed in raccordo con un'istituzione scolastica secondaria di primo grado.

Diversamente, il piano formativo di dettaglio, redatto annualmente in caso di contratto pluriennale, deve essere sottoscritto dal *tutor* aziendale, dall'istituzione formativa o scolastica, e per presa visione dall'apprendista.

Esso ha come obiettivo la pianificazione della formazione sia interna che esterna all'azienda, nonché il processo di valutazione degli apprendimenti.

Deve comprendere le tipologie, i tempi e le modalità di articolazione delle azioni formative volte allo sviluppo e alla

valutazione delle competenze correlate alla qualifica o diploma professionale in esito.

Nel caso di apprendisti in obbligo di istruzione, va posta particolare attenzione all'acquisizione dei saperi di cui al Decreto del Ministero Pubblica Istruzione del 22 agosto 2007, n. 139.

Infine, l'istituzione che lo sottoscrive, collabora con il *tutor* aziendale, effettuando un monitoraggio periodico delle attività formative svolte in azienda, al fine di verificare l'apprendimento conseguito dall'allievo.

Al termine del percorso, è previsto un esame conclusivo, atto a verificare le conoscenze acquisite in un contesto formale e non, così come disciplinato dall'art. 22 della Legge regionale n. 19 del 2007.

Spetta al *tutor* aziendale e all'istituto scolastica o formativa dare parere positivo affinché l'allievo sostenga l'esame stesso.

Qualora esso dia esito positivo, all'apprendista è rilasciato il Diploma o la Qualifica Professionale.

In ultimo, le certificazioni delle competenze acquisite, avendo valore di credito formativo, saranno sono spendibili nel sistema unitario di Istruzione e di Istruzione e formazione professionale, così come stabilito nella Legge regionale 6 agosto 2007, n.19.

Successivamente, saranno registrate sul Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Dalla'analisi delle disposizioni approvate dalla Regione Lombardia emerge che la flessibilità organizzativa e il consolidamento dell'apprendistato sono i pilastri per una formazione in continua evoluzione, sempre più vicina ai giovani ed in grado di favorire la nascita di figure professionali qualificate.

Si auspica, dunque, la prosecuzione e il rilancio di un'attività quale l'apprendistato, considerato che l'ottenimento di una qualifica è sinonimo di successo nei mercati di lavoro globalizzati.

#### 4. I buoni lavoro

Il lavoro occasionale accessorio riguarda "attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000<sup>110</sup> euro nel corso di un anno solare".

La disciplina è stata recentemente rivisitata dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 che ha modificato la precedente normativa risalente alla Legge 30 giugno 2003, n. 276, artt. 70-74.

In particolare, il testo del rivisitato art. 70 non elenca più le attività nei confronti delle quali l'utilizzo del lavoro accessorio è consentito, estendendo così la possibilità di fruizione a qualsivoglia settore.

L'utilizzo dell'avverbio "meramente", frutto della riforma, qualifica l'occasionalità, accentuandone la valenza ed evitando che diventi uno strumento preordinato alla sostituzione di altre tipologie contrattuali, quali il *part-time* verticale, il lavoro intermittente o anche il contratto a termine.

Esiste pertanto la volontà di regolamentare in modo più snello il mercato del lavoro,

---

<sup>110</sup>I cinquemila euro sono annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente;



consentendo la giusta equazione tra domanda ed offerta, con l'auspicio di ricondurre nella legalità le forme di lavoro sommerso.

Tale assunto trova una motivazione ben definita all'interno dell'art. 1 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, dove viene sancito che *"la presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità"*. Inoltre, è considerato quale obiettivo *"il contrasto dell'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali"*.

Va altresì rilevato che l'essenza dell'occasionalità è rinvenibile anche nel limite reddituale perché, anche se da una prima analisi esso rimane il medesimo *pre e post* riforma, ciò che cambia è il riferimento *"alla totalità dei committenti"* del medesimo lavoratore, mentre la previgente disciplina prevedeva sì un limite di cinquemila euro, ma riferito al *"medesimo committente"*.

Il prestatore può così svolgere attività di lavoro accessorio nel limite massimo di cinquemila euro per ogni anno, computando tutti i compensi percepiti da ogni committente<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> Si ritiene che, parimenti a quanto previsto dalla previgente disciplina, il limite di 5000 euro per anno solare

Ante riforma, il lavoratore poteva svolgere più prestazioni di lavoro nei confronti di diversi committenti, fermo restando che da ognuno di essi poteva percepire al massimo cinquemila euro.

E' altresì limitato il ricorso al lavoro accessorio per le prestazioni rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti, per le attività svolte in agricoltura<sup>112</sup> e quando il committente sia pubblico<sup>113</sup>.

Infatti, le prestazioni svolte a favore dell'imprenditore commerciale o professionista non possono generare compensi superiori a 2.000 euro, annualmente rivalutabili, per ciascun singolo committente, sempre considerando il limite dei cinquemila euro complessivi in capo al lavoratore per anno solare.

A tal riguardo, il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 18 del 2012, ha evidenziato che il riferimento a "imprenditore commerciale" è

---

sia da considerarsi sempre al netto delle trattenute previdenziali, assicurative e a titolo di gestione del servizio che sono insite nel valore nominale del buono lavoro.

<sup>112</sup> L'art. 70, co. 2, D. Lgs. 276/03, stabilisce che potranno essere prestatori i pensionati e i giovani studenti. E' altresì fruibile dai produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono di raggiungere un volume d'affari non superiore a 7000,00 euro. Non trova applicazione il limite dei 2000,00 euro.

<sup>113</sup> Ai sensi dell'art. 70, co. 3, D. Lgs. 276/03, il committente pubblico può fruire di prestazioni di lavoro accessorio purché rispetti i vincoli in materia di contenimento della spesa e il patto di stabilità interno.

attinente a qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica che opera in un determinato mercato e l'aggettivo "commerciale" non deve indurre nell'errore di considerare tali solo gli ambiti settoriali dell'attività di impresa o le attività di intermediazione nella circolazione di beni.

Da ciò deriva che sono soggetti al limite di duemila euro i professionisti che svolgono una prestazione d'opera intellettuale, con lavoro proprio e senza vincoli di subordinazione, nonché, qualsiasi imprenditore, persona fisica o giuridica, che svolge una attività economica in qualsiasi settore produttivo.

L'utilizzo dei *voucher* comporta dei vantaggi sia per il committente sia per il lavoratore. Il primo può chiedere che venga svolta una prestazione di lavoro, in completa legalità, senza l'obbligo di stipulare alcun tipo di contratto, con una notevole semplificazione degli adempimenti a proprio carico<sup>114</sup>.

Il lavoratore, dal canto suo, ha un aumento delle proprie entrate economiche regolari, non soffre di alcun tipo di imposizione fiscale, non sussistendo alcun impatto sullo stato di disoccupato o inoccupato.

---

<sup>114</sup> Vi è altresì una copertura previdenziale INPS e una assicurativa INAIL per gli infortuni sul lavoro.

Essendo comunque una prestazione di lavoro vi è un accantonamento previdenziale Inps e una copertura assicurativa Inail.

Vi è altresì la possibilità di cumulo con i trattamenti pensionistici e con le prestazioni integrative di salario, nonché, la possibilità di computo ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno, se il lavoratore non gode della cittadinanza italiana.

Emerge, quindi, come il lavoro occasionale accessorio sia un *modus* per contrastare le forme di lavoro non legali ed anche una risorsa per quei lavoratori che si trovano in difficoltà.

Più concretamente, esso *"si caratterizza per un particolare meccanismo di liquidazione del compenso, fondato sul sistema dei buoni che cartolarizzano il credito dovuto al lavoratore<sup>115</sup>"*.

Tali buoni o *voucher* sono dei veri e propri buoni cartacei che possono essere acquistati presso rivenditori autorizzati, quali i

---

<sup>115</sup> **GIASANTI LORENZO**, Prestazioni di lavoro occasionale accessorio, in **MARIO FEZZI E FRANCO SCARPELLI** (a cura di), Guida alla Riforma Fornero, Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro una prospettiva di crescita, I quaderni di Wikilabour.

tabaccai, gli sportelli di banca autorizzati e così gli uffici postali<sup>116</sup>.

Affinché siano validi per la riscossione, è necessario che siano completati in ogni loro parte con l'indicazione del periodo della prestazione, il codice fiscale del committente e del lavoratore, nonché la numerazione progressiva.

Il valore di ogni buono è pari ad euro 10,00, comprendente sia la retribuzione sia la contribuzione previdenziale assicurativa ed il valore netto pari ad euro 7,50. Inoltre, la contribuzione in favore della Gestione separata dell'Inps rappresenta il 13% del voucher, l'assicurazione all'Inail il 7% e la quota destinata al concessionario della gestione del servizio è pari al 5% del valore nominale.

In seguito all'introduzione del cd. "regime orario", ogni voucher corrisponde alla prestazione di lavoro di un'ora.

Il datore di lavoro, quindi, dapprima effettua il versamento sul conto corrente postale intestato a "INPS LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO", poi, ritira il buono presso le poste o le sedi INPS, comunicando a quest'ultimo ente l'inizio attività ed infine, quando la prestazione è stata svolta, intesterà

---

<sup>116</sup> Esiste anche il buono cd. "telematico", la cui fruizione è l'unica modalità consentita alle imprese familiari che utilizzano il buono lavoro con la contribuzione ordinaria.

il buono in ogni sua parte e lo consegnerà al lavoratore.

Dal canto suo, il lavoratore firmerà il buono ricevuto e procederà alla riscossione presso un ufficio postale, munito di documento di identificazione.

Occorre però evidenziare che per il lavoratore minore d'età, si rende necessaria l'esibizione di un documento attestante l'autorizzazione da un genitore o da colui che ne esercita la patria potestà.

All'Inps rimane così l'onere di effettuare l'accredito sulla posizione individuale contributiva e procedere nel versamento all'Inail. Questo per quanto riguarda il rilascio e l'utilizzo dei buoni cartacei.

Diversamente, per i buoni telematici, il datore di lavoro deve registrarsi nel sistema di gestione presso l'Inps<sup>117</sup>, effettuando contestualmente<sup>118</sup> il pagamento dell'importo a copertura della prestazione di lavoro e comunica all'Inail l'inizio attività.

Il lavoratore, dopo essersi registrato presso l'Inps<sup>119</sup>, effettuerà la prestazione ed una

---

<sup>117</sup> La registrazione avviene nelle sedi territoriali, in internet o chiamando il call center al n. 803164.

<sup>118</sup> Per la precisione, vi sono vari modi per effettuare il pagamento, tra cui il bollettino postale, il modello F24 ed il pagamento *on line*.

<sup>119</sup> Se il lavoratore non ha la maggiore età può registrarsi esclusivamente presentandosi presso una sede Inps.

volta "esaurita", potrà percepire il compenso tramite *Inps card* o bonifico domiciliato.

L'*Inps* dovrà compiere le medesime mansioni previste per i buoni cartacei, con la mera aggiunta del disporre i pagamenti a favore delle Poste Italiane.

L'ultima opzione riguarda la possibilità di acquistare i buoni in tabaccheria o presso una banca. Il datore di lavoro, in qualità di committente, acquista il buono presentando la propria tessera sanitaria e ne riceve uno abbinato al proprio codice fiscale, tramite un apposito codice di controllo. Esaurito tale procedimento, comunicherà l'inizio attività all'*Inps*, al termine della quale consegnerà materialmente il buono al lavoratore.

Quest'ultimo, effettuata la prestazione, ritirerà il buono e potrà riscuoterlo presso una tabaccheria o presso uno sportello del circuito bancario abilitato presentando la propria tessera sanitaria.

L'*Inps* effettuerà l'accredito sulla posizione individuale contributiva e procederà nel versamento all'*Inail*.

Ai fini della presente trattazione, ciò che merita rilievo è che i buoni possono essere utilizzati anche dai giovani.

Più precisamente da coloro che non abbiano raggiunto la maggiore età, tra i 16<sup>120</sup> e i 25 anni, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università` o Istituto scolastico di ogni ordine e grado. Gli studenti universitari possono svolgere lavoro occasionale accessorio in qualunque periodo dell'anno. Tutti gli altri studenti, invece, possono lavorare soltanto il sabato e la domenica di ogni periodo dell'anno e durante i periodi di vacanze<sup>121</sup>.

I buoni lavoro dunque permettono di affrontare il lavoro vero e proprio *ante tempo* e nell'ottica formativa, consentono al giovane di acquisire abilità che potranno essergli utili nella "successiva" vita lavorativa<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> I minorenni devono essere autorizzati al lavoro occasionale dal genitore o da chi esercita la potestà genitoriale.

<sup>121</sup> Quali le vacanze natalizie, dal 1° dicembre al 10 gennaio; pasquali, dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo; estive, dal 1° giugno al 30 settembre.

<sup>122</sup> Per una più attenta analisi, si veda **MARIA CHIARA MICHELINI - SUSANNA TESTA** (a cura di), *Apprendimenti e competenze, Dalla condivisione alla Certificazione*, Franco Angeli, Milano, 2012.



## 5. L'alternanza scuola-lavoro

*"L'alternanza scuola-lavoro ha lo scopo di favorire la crescita e la valorizzazione della persona umana, nel rispetto dei ritmi dell'età evolutiva, delle differenze e dell'identità di ciascuno e delle scelte educative della famiglia, nel quadro della cooperazione tra scuola e genitori, in coerenza con il principio di autonomia delle istituzioni scolastiche e secondo i principi sanciti dalla Costituzione"*<sup>123</sup>.

Il sistema educativo che viene a delinearsi prevede l'apprendimento in tutto l'arco della vita ed assicura ad ognuno le pari opportunità per sviluppare capacità e competenze, attraverso conoscenze e abilità, coerenti con le attitudini e le scelte personali, appropriate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro<sup>124</sup>.

L'istituto in esame assurge quindi a metodologia didattica trasversale ai canali del sistema scolastico.

Ed infatti viene incoraggiato il conseguimento di una cultura spirituale e morale, ispirata ai principi della Costituzione nonché lo sviluppo della coscienza storica e di appartenenza alla

---

<sup>123</sup> Ai sensi dell'art. 1, Legge 28 marzo 2003, n. 53.

<sup>124</sup> Con riguardo anche alle dimensioni locali, nazionali ed europea.

comunità locale, alla comunità nazionale ed alla civiltà europea.

Pertanto, viene così garantito a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età.

L'attuazione di tale diritto si realizza nel sistema di istruzione e in quello di istruzione e formazione professionale, secondo i livelli essenziali di prestazione definiti su base nazionale a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e mediante regolamenti emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e garantendo, attraverso adeguati interventi, l'integrazione delle persone in situazione di handicap a norma della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Concretamente, l'alternanza scuola - lavoro va intesa come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, sia nel sistema dei licei, sia nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale, per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro<sup>125</sup>.

---

<sup>125</sup> Così ai sensi dell'art. 1, Legge 15 aprile 2005, n. 77.

Inoltre, viene data la possibilità agli studenti, che hanno compiuto il quindicesimo anno di età<sup>126</sup>, di svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni o parte di essa, attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa.

I percorsi vengono progettati, attuati, verificati e valutati sulla base di apposite convenzioni con le imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le camere di commercio, o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro. Le istituzioni scolastiche e formative, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, destinano specifiche risorse alle attività di progettazione dei percorsi in alternanza scuola-lavoro.

Forse l'elemento più importante è la sua struttura flessibile, in grado di coniugare in modo elastico il periodo di lavoro e quello classico di studio.

---

<sup>126</sup> Salva restando la possibilità di espletamento del diritto-dovere con il contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Naturalmente, devono esistere dei criteri di gradualità e progressività tali da rendere l'adolescente consapevole del proprio operato, sempre in relazione con gli obiettivi del percorso stesso, nonché in considerazione delle abilità e dell'età del medesimo.

In altre parole, devono essere valutati una serie di elementi quali le capacità, il modo di relazionarsi, le abilità, la disponibilità, le propensioni, per poter offrire al giovane una esperienza fattiva e proattiva ed, al tempo stesso, un valido aiuto all'azienda in cui si collabora.

La finalità è rappresentata dal tentativo di arricchire quella formazione già assimilata nei percorsi scolastici e formativi grazie all'acquisizione di competenze nuove, favorendo così l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali.

Per quanto concerne, poi, la funzione tutoriale, va detto che ci sono due tipi di figure di riferimento, il docente *tutor* interno e quello formativo esterno.

Il primo, a norma dell'art. 5, co. 2 del Decreto Legislativo in esame, è designato dall'istituzione scolastica o formativa tra coloro che, avendone fatto richiesta,

possiedono titoli documentabili e certificabili.

Svolge altresì il ruolo di assistenza e guida degli studenti, vigilando sul corretto svolgimento del percorso in alternanza.

Diversamente, il *tutor* esterno favorisce l'inserimento dello studente nel contesto operativo, lo assiste nel percorso di formazione sul lavoro e fornisce ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l'efficacia dei processi formativi<sup>127</sup>.

Naturalmente, se il fine è quello di sviluppare le abilità dello studente e pertanto, si rende necessaria una collaborazione stretta tra le due figure prese in esame, allo scopo di scambiarsi informazioni e delineare percorsi ancora più mirati.

Si può pertanto affermare che il successo dell'alternanza si verifica quando si instaura una cooperazione che ha come effetto la condivisione degli obiettivi dell'alternanza stessa.

Inoltre, la scuola è sempre stata intesa quale luogo privilegiato della conoscenza formale, mentre l'impresa quale luogo in cui vengono messe in atto le proprie competenze per assolvere un determinato compito.

---

<sup>127</sup> I percorsi sono oggetto di verifica e valutazione da parte dell'istituzione scolastica o formativa

E' necessaria la creazione di un modello formativo molto preciso, con una chiara demarcazione delle linee di indirizzo e dei modelli di *governance* attuabili.

Per l'ottenimento di un risultato concreto, in grado di coinvolgere gli studenti che sono gli attori a cui ruota attorno l'istituto dell'alternanza scuola - lavoro, si dovrebbe creare un legame "inossidabile" tra il mondo della scuola e la realtà delle imprese presenti sul nostro territorio.

Le competenze che verranno acquisite dal giovane devono essere il risultato finale della fase di progettazione affinché le abilità interiorizzate possano rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.

Ed infatti *"La messa in gioco di tutto il variegato insieme delle risorse personali che concorrono ad affrontare un compito è indicata con competenze<sup>128</sup>"*.

In questo modo le nuove generazioni potranno rivestire il ruolo di figure professionali con funzioni elevate e potranno immettersi nel mondo del lavoro con un valore aggiunto, poiché *"alla conoscenza si affianca ora anche la capacità di fare<sup>129</sup>"*.

---

<sup>128</sup> Alternanza scuola - lavoro, Un manuale per capire, progettare e realizzare l'alternanza, Le esperienze del sistema camerale lombardo, 2010.

<sup>129</sup> **LUCA DORDIT, FRANCESCO RUSSO**, *Alternanza scuola - lavoro in Dialogo con L'Europa*, Forum, 2007, 33.

## Capitolo IV: Gran Bretagna

### 1. La diversa accettazione del lavoro. Il ruolo dei giovani

Le parole chiave in tema di lavoro dei minori sono molteplici e tutte ricche di significato anche se con sfumature diverse.

Si parla, infatti, di "bambino", "lavoro" e "lavoro leggero" (*child, employment and light work*).

La decisione di presentare ed analizzare la situazione che colpisce il Regno Unito è data dalla prospettiva comune con l'Italia, in quanto, entrambi gli Stati possono essere considerati come territori con uno sviluppo economico simile sia nella "creazione" del lavoro minorile sia oggi con le buone prassi al fine di sconfiggerlo e regolamentarlo.

Come rileva una importante ricerca, *"nel Regno Unito lo sviluppo di lavoro minorile è stato un effetto della politica conservatrice degli anni 80 e della deregulation che ha colpito le politiche protettive rivolte ai minori<sup>130</sup>".*

---

<sup>130</sup> Segretariato Europa Informa CGIL, *"Il Lavoro dei minori in Europa"*, luglio 2009.

Esso, quasi inteso come strumento di allocazione delle risorse umane, è stato ampiamente utilizzato in tutte le industrie del Regno Unito nel XIX secolo.

I bambini erano lo strumento adatto per far fronte alle esigenze industriali, data la grande abilità nell'uso delle mani e l'assenza di impegni in grado di procrastinare gli obblighi derivanti dall'accordo di lavoro.

Già nei primi anni del novecento il fenomeno subiva un arresto a causa, o per meglio dire, grazie alle misure di protezione legislative introdotte nel territorio inglese.

Il problema che divide molti esperti sul tema riguarda l'esistenza di una forma radicata di lavoro dei bambini e dei ragazzi data da una interpretazione estensiva del concetto "lavoro dei minori" poiché inseriti nei processi formativi di apprendimento<sup>131</sup>.

Questo per spiegare che l'utilizzo improprio di forme di lavoro quali il *part-time* durante il periodo scolastico, intrecciate ad una legislazione non del tutto chiara quando si parla di "benefici educativi", consentirebbe la continuazione nello sfruttamento dei giovani, omettendo le garanzie che derivano da un contratto di lavoro *standard*.

---

<sup>131</sup> Tale teoria è stata ripresa da **VIRGINIA MORROW**, *Il Lavoro minorile nel Regno Unito*, Quaderno n. 30 - "Bambini e adolescenti che lavorano, Istituto degli Innocenti, Firenze, 2004.



Si parla di diversa accettazione del lavoro poiché nel Regno Unito è sempre stato considerato "giusto" il fatto che il minore, nel tempo precedente all'inizio delle lezioni a scuola, si desse da fare in attività cd. "leggere".

Circostanza che non ha riscontri nel nostro Paese, se non per esperienze localizzate.

Ruolo chiave in argomento è dato dalle *Children Regulations* del 1998, ossia dalla legislazione circa il lavoro minorile che ha modificato il più noto *Children and Young Person's Act* del 1993<sup>132</sup>.

Il problema principale si ha quando il minore svolge una attività che per sua natura non ha alcunché di formativo, in grado di generare reddito.

Questa ipotesi rappresenta la subordinazione lavorativa, in cui a fronte dell'attività posta in essere, viene corrisposta la retribuzione al lavoratore. In tal senso si identifica un vero e proprio rapporto di lavoro che però deve riguardare esclusivamente gli adulti, pensiero avvalorato dalla ricerca in esame, secondo cui l'occupazione retribuita non può fare al caso del giovane perché in grado di distoglierlo dai propri obiettivi.

---

<sup>132</sup> In questo modo anche la Gran Bretagna ha recepito la Direttiva della Commissione europea n. 94/33/EC.

Sarebbe pertanto necessaria una forma di cooperazione ed aiuto tra le varie autorità pubbliche.

Infatti, se esistesse un sistema effettivo di registrazione presso le autorità scolastiche, sarebbe molto più agevole "scovare" i datori di lavoro inadempienti ed altrettanto più semplice proporre un programma di alternanza scuola - lavoro a giovani disponibili.

Purtroppo, spesso non ci si accorge che l'alternanza scuola-lavoro e l'istituto dell'apprendistato sono strumenti che dovrebbero essere utilizzati più a cuor leggero: infatti, il fare comporta lo sviluppo di una abilità che dovrebbe essere trasmessa ad un giovane, così da avere un rapporto bilaterale, l'aiuto nella struttura/azienda/industria da un lato, dall'altro la trasmissione delle conoscenze e della pratica ad un neofita.

Quanto affermato inizia ad essere riconosciuto ed accettato in maniera uniforme sul territorio inglese<sup>133</sup>, anche se rimane la necessità di una normativa più limpida e meno ostacolata dalla deregolamentazione territoriale.

---

<sup>133</sup> Si deve assolutamente ricordare che la concezione di Lavoro formativo è già radicata nel territorio ma perlopiù grazie alle decisioni delle autorità locali che hanno il potere di derogare alla normative statale.

A conforto delle tesi proposte, v'è un recente studio<sup>134</sup> in relazione al rapporto di lavoro *part-time* e alla frequenza scolastica, da cui emerge che tale tipo di attività rimane sì una questione controversa, in relazione al rendimento scolastico, ma è in grado di "rinvigorire" il giovane.

In effetti, il darsi da fare ha il pregio di sviluppare e far comprendere quale sia l'impegno educativo, il ruolo della vita sociale e familiare e quali possano essere le differenziazioni sulla basi di indici quali il genere, l'etnia, la classe sociale e la posizione.

Gli autori rilevano che di per sé il lavoro *part-time* non è ostile rispetto al normale impegno educativo richiesto dalla scuola o al coinvolgimento in attività sociali e di altro tipo. Il giovane deve avere una partecipazione attiva alla vita sociale e lavorativa così da poter sperimentare i propri interessi e percepire *ante tempo* come può essere impostata una vita da adulti.

Inoltre, l'esperienza lavorativa è ormai da tempo parte del programma di studi della scuola secondaria ed è vista quale modalità per consentire agli alunni di conoscere il mondo

---

<sup>134</sup> CATHY HOWIESON, JIM McKECHNIE, SANDY HOBBS and SHEILA SEMPLE, *New perspectives on school students' part-time work*, in *Sociology*, 2012, pp.1-17.

del lavoro e il modo di operare in un ambiente adulto.

E' necessario capire cosa concretamente sia una "esperienza di lavoro"<sup>135</sup> e come sia prevista in relazione agli obblighi scolastici.

Essa deve essere in grado di offrire agli studenti una conoscenza sul e del posto di lavoro durante il quale si possono conoscere i diversi ruoli, svolgere alcuni compiti semplici, conoscere le responsabilità e vedere come immettere nel lavoro le competenze di base e quelle acquisite a scuola.

Può anche essere utilizzato come "banco di prova", offrendo l'opportunità ai giovani di sperimentare le loro idee di carriera.

La realizzazione di un collegamento tra scuola e impresa è divenuto più agevole con la creazione di un vero e proprio *database* in cui si mettono in evidenza, nonché a disposizione, i datori di lavoro interessati a fornire un'esperienza di lavoro.

Quando si riflette sulla tipologia di lavoro che può essere svolto dal giovane in *part-time*, sempre si pensa a situazioni quali la consegna di giornali o di latte, rappresentando questi ultimi uno stereotipo da combattere.

Se è pur vero che essi rappresentano una possibilità, va altresì ribadito che esiste una

---

<sup>135</sup> **HOWIESON CATHY, McKECHINE JIM, SEMPLE SHEILA**, *School pupil's experience of work*, n. 42 del 2007

vasta gamma di attività in cui possono impegnarsi. Ad esempio, settori di vendita al dettaglio e nella ristorazione sono luoghi in cui i giovani frequentemente prestano la propria opera.

Ciò non toglie che sia inteso, purtroppo, come attività poco qualificata a priori poiché offre poche opportunità di apprendimento.

Allora ci si deve chiedere se non sia meglio smettere di studiare.

Il problema che crea un circolo vizioso è che il mal considerare qualsiasi tipo di attività svolta durante il periodo di istruzione, comporta che il giovane faccia una scelta di base, o lo studio o il lavoro.

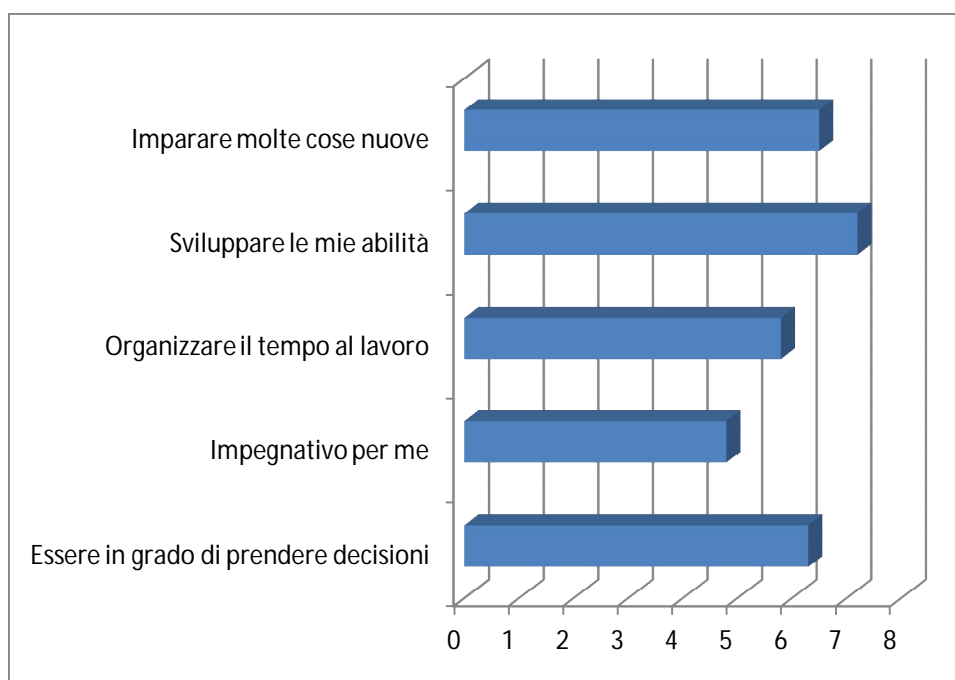
Ma non si parla di una attività che durerà tutta la vita lavorativa del giovane, ben sapendo come possa essere difficile, in un periodo di crisi<sup>136</sup> generalizzata come quella attuale, trovare il classico lavoro a tempo indeterminato.

Al giovane va data la possibilità di fare e dal rapporto in esame è emersa la comprensione di

---

<sup>136</sup> La crisi, oltre ad avere una connotazione negativa di per sé, spaventa perché non è prassi, non è un'abitudine e non la si conosce. Per cercare di affrontarla e superarla è necessario un cambiamento di prospettive. Si veda sul punto **BRUNO ROSSI**, *op. cit.*, 109, secondo il quale "In un momento di trasformazioni profonde e repentine, che investono la totalità dei sistemi economico - sociali sfidando dalle fondamenta la forza competitiva delle aziende e non poche volte di interi distretti industriali, la capacità di far fronte in maniera tempestiva ai cambiamenti e la diffusione di una cultura dell'innovazione sembrano essere le armi vincenti."

questo aspetto da parte dei principali attori che hanno spiegato di aver avuto la possibilità di imparare e sviluppare le proprie conoscenze già acquisite, tra autogestione e capacità decisionali.



\*Cosa pensano i giovani circa lo "scopo" del *part-time*. "School Pupil's Experience of Work, n.42/2007"

Viene evidenziato come il lavoro sia considerato utile perché agevola il giovane nel prendere decisioni, nel comprendere cosa sia troppo complesso pur facendogli imparare nuove cose e conseguentemente sviluppando le abilità di ognuno.

Nell'attuale contesto educativo inglese, e mi si permetta ormai anche in quello italiano, il valore dell'apprendimento è basato su dei

pilastri che sono da considerarsi interdipendenti, l'istruzione e il lavoro.

Non rileva e non interessa capire se sia meglio il *part-time* di un'altra forma di lavoro, ma va colto che il binomio

*apprendimento scolastico + lavoro per il giovane*

= *apprendimento lavoro – correlato*

fa sì che non si possa più parlare di mero studio anche perché la componente del *facere* è intrinseca in ogni cosa e non esiste un mero lavoro che non abbia implicazioni pratiche, per cui è meglio imparare il prima possibile.

Si tratta di garantire agli alunni i loro diritti e doveri in qualità di "dipendenti" e aiutarli a prendere decisioni informate sul lavoro, aiutandoli a bilanciare gli altri aspetti della loro vita.

Dovrebbero essere creati dei programmi di educazione sociale e come già spiegato, dovrebbero essere incoraggiati i datori di lavoro a sviluppare buone prassi che impieghino gli allievi delle scuole, in concerto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati.

La situazione della Gran Bretagna è per certi aspetti comune alla normativa italiana, infatti, si è d'accordo nel sostenere la classica distinzione tra bambino e adolescente,

ma la diversità sta nell'ampio potere delle autonomie locali, che consentono di derogare alla legislazione nazionale.

Questo fenomeno, inteso quale derogabilità<sup>137</sup>, è sintomatico di una notevole intelligenza nel rendersi conto che a fronte di casi diversi, devono assolutamente essere prospettate soluzioni differenti.

Il motivo che può indurre a derogare una normativa statale può essere dato da vari fattori, quali il luogo di nascita e residenza, la necessità di aiutare la propria famiglia, la voglia di mettersi alla prova.

Alla base di questo atteggiamento, v'è una innovativa concezione/accettazione del lavoro.

Infatti, prima il minore conosce il lavoro, maggiori saranno le sue possibilità di successo sia nella vita scolastica sia in quella lavorativa, poiché si parte dal presupposto che il lavoro fa crescere e sviluppare la personalità di ogni individuo.

Si pensi al caso della Scozia, dove nel 2000 il governo ha normato dei regolamenti, al fine di attuare la direttiva europea 94/33/CE per quanto riguarda l'età minima per l'impiego.

Risultato di questa modifica è l'esclusione al lavoro per coloro che non hanno compiuto i

---

<sup>137</sup> **JIM McKECHNIE, SANDY HOBBS, SEONAI D ANDERSON, CATHY HOWIESON and SHEILA SEMPLE** "Child Employment: Policy and Practice in Scotland", *PTW Working Paper 1*, Edinburgh: Centre for Educational Sociology, University of Edinburgh, 2006.



tredecim anni, ma in relazione alla autonomia locale, è stata sancita la possibilità di deroga per i bambini coinvolti nelle prestazioni di interesse culturale<sup>138</sup>.

In conclusione, dalle ricerche proposte emerge che il lavoro non è di ostacolo ai giovani, anzi, li responsabilizza e diverte.

Non sono state rinvenute carenze scolastiche riferibili alle attività svolte.

Le forme di lavoro illegali rimangono l'ostacolo più difficile da superare perché non consentono la percezione né di quanti lavorano né garantiscono la dovuta sicurezza ai giovani.

---

<sup>138</sup> Si noti che tale deroga, anche in relazione al lavoro notturno, è ammessa anche nel nostro ordinamento, seppur in modo meno flessibile.

## Capitolo V: Conclusioni

### 1. Dallo stato attuale alle prospettive future. Le buone prassi

Con la presente ricerca si è voluto dimostrare come il lavoro dei giovani, infradiciottenni, non sia un fenomeno da abolire e/o contrastare, bensì, da valorizzare in ogni sua forma.

Le condizioni devono essere assolutamente legali e non devono ostacolare lo sviluppo fisico dell'adolescente, che vive *"un passaggio critico e importante nel determinare atteggiamenti, credenze e orientamenti verso il lavoro<sup>139</sup>"*.

Il ricorso a strumenti quali l'apprendistato, l'alternanza scuola - lavoro ed infine, i buoni lavoro, deve essere implementato nel nostro sistema culturale e deve essere rafforzato da una normativa più specifica, con la previsione di buone prassi all'interno del nostro ordinamento.

Ciò che è certo è che tali strumenti non compromettono affatto la scolarità o la buona

---

<sup>139</sup> Cfr. **PAOLA BENEVENE**, *La socializzazione al lavoro degli adolescenti*, Collana di Scienze e Tecniche Psico-sociali per il Lavoro, l'Impresa, le Organizzazioni, Franco Angeli, Milano, 2012, 11.

conclusione del percorso di studi, tantomeno ne limitano il tempo libero.

L'essere uno studente che lavora come nel caso dell'apprendistato, in particolare quando il giovane decide di effettuare l'ultimo anno di obbligo scolastico in una azienda, non deve suscitare perplessità da soggetti esterni<sup>140</sup>.

Si afferma questo perché spesso si considera il ricorso a tale strumento solo per ragazzi falliti cognitivi della scuola, giovani senza attese né speranze, diretti al sicuro insuccesso.

La replica a tale pensiero, a parere della scrivente, si sostanzia nel fatto che l'apprendistato è sancito da fonti normative ed è diretto alla formazione del giovane e non a renderlo un reietto della società. Inoltre, non tutti i giovani, e per fortuna, dimostrano di avere le medesime abilità o interessi e di conseguenza questo modello formativo può fare emergere figure professionali molto ricercate dal mondo del lavoro.

---

<sup>140</sup> Cfr. **GIORGIO NEGLIA**, *La formazione utile. Leve strategiche, piani condivisi, fondi interprofessionali e qualità per il corporate learning*, Rubbettino, 2012 in cui l'autore evidenzia l'esistenza di due distinte scuole di pensiero in merito al quesito se la formazione sia strategica o meno. Nella prima categoria in cui operano i "detrattori della formazione" viene negata la valenza strategica alla formazione e le relative spese sono meramente un costo e non un investimento. Diversamente opinando, v'è la scuola di pensiero per la quale la formazione è strategica e "portano" come prova di tale convincimento il fatto che le imprese con una maggiore sensibilità al tema siano quelle che registrano i più alti livelli di redditività, durabilità nel tempo, soddisfazione dei lavoratori e migliori performance.

Basti pensare che ad oggi, periodo storico di crisi, vi è un'alta disponibilità di posti di lavoro vacanti per giovani che abbiano competenze professionali<sup>141</sup>.

Considerato che l'Italia è lo stato con la più alta percentuale di giovani disoccupati con una età compresa tra i 15 e i 29 anni<sup>142</sup>, si rende necessario "essere competenti" in quello che si fa e la competenza, intesa quale capacità di assolvimento di un compito che sia di facile esecuzione o complesso, si configura come il mettere in atto quel sapere che già è acquisito<sup>143</sup> con quello "nuovo" appreso sul campo.

E pertanto si all'apprendistato e alla formazione dei giovani con l'auspicio che possano davvero trarre dei benefici in vista di un futuro lavoro. Si spera che la regolamentazione di tale istituto affidata alle singole regioni, possa divenire più specifica e condivisa dalle istituzioni e dalle organizzazioni dei datori di lavori, posto che l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ha anche il compito di

---

<sup>141</sup> **MARIASTELLA GELMINI, GIORGIA MELONI, MAURIZIO SACCONI** - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Italia 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, 2010, <http://www.lavoro.gov.it>.

<sup>142</sup> Cfr. **GIUSEPPE BERTAGNA**, *Lavoro e formazione dei giovani*, op. cit., 63.

<sup>143</sup> Per "sapere già acquisito" si intende quel bagaglio culturale che fa parte e caratterizza ogni adolescente, frutto delle esperienze di vita e dell'istruzione.

soddisfare il diritto sociale e civile, ex art. 117 Cost., in merito alla formazione e istruzione dei minori.

In relazione all'alternanza scuola - lavoro c'è l'auspicio che questa possa essere considerata quale metodo di apprendimento non residuale e complesso, bensì attuale.

Data l'importanza che assume la formazione del giovane e considerata l'esistenza di strumenti atti alla realizzazione della stessa, si potrebbe pensare ad una obbligatorietà positiva dell'alternanza scuola - lavoro<sup>144</sup>, soprattutto per gli studenti del 3° e 4° anno di qualsiasi istituto superiore<sup>145</sup>.

Esperienze, come quella del Liceo Classico Visconti di Roma, fanno riflettere sul punto poiché è emersa una buona predisposizione degli studenti ad intraprendere un nuovo percorso "quasi lavorativo" con il fine di acquisire conoscenze di base e competenze spendibili nel mercato del lavoro.

Faccia riflettere che se è possibile, e lo è stato, ed anzi, è stato fattivo, per studenti del liceo classico, in cui non si impara il cd. "mestiere"<sup>146</sup>, vivere un'esperienza del genere

---

<sup>144</sup> Andrebbe così intesa come luogo di apprendimento per i giovani ma anche per gli insegnanti che si trovano dinanzi ad un modo nuovo di concepire l'istruzione.

<sup>145</sup> Viene così tralasciato l'ultimo anno di scuola superiore perché improntato alla preparazione dell'esame di stato finale.

<sup>146</sup> Senza cadere nella retorica, si pensi alla differenza tra quanto appreso da uno studente del Liceo classico o

ed avere risultati ottimali, lo può essere ancor più per qualsiasi altro istituto superiore.

Certo, la formazione è sempre complessa e faticosa sia per chi la vive sia per chi ha il compito di progettartela ed è per questo che dovrebbero essere pensati e realizzati degli schemi - percorsi spendibili nelle diverse scuole.

Ciò che mi ha fatto particolarmente riflettere, è una delle frasi a sostegno dell'alternanza scuola - lavoro, ovvero "*Se ascolto dimentico. Se leggo capisco. Se faccio imparo*<sup>147</sup>".

Da tale espressione emerge nuovamente l'importanza di cogliere nella pratica quel sapere che nella maggioranza dei casi è trasmesso oralmente.

In effetti, la peculiarità di un lavoro, così come le sue caratteristiche, si "spiegano" all'interprete solo quando quest'ultimo decide di mettere in atto un determinato procedimento, con lo scopo di realizzare un risultato.

Quanto appena affermato non rappresenta un principio tipico dell'alternanza scuola - lavoro, inteso quale tratto saliente

---

scientifico rispetto ad uno studente di un qualsiasi istituto tecnico. Ciò a dire che se non state riscontrate grosse difficoltà di selezione dei luoghi di lavoro per questi studenti, molto più facile sarà la scelta di destinazione per studenti che hanno conoscenze più specifiche.

<sup>147</sup> Cfr. **Comitato Tecnico E. Q. Visconti** (a cura di), *Alternanza scuola - lavoro. Un'esperienza al liceo E. Q. Visconti di Roma*, Franco Angeli, 2009, 99.

dell'istituto, bensì l'operazione tipica di ogni attività lavorativa.

In altre parole, a fianco di una formazione teorica deve essere sempre proposta una realtà pratica che sia il processo finale dell'apprendimento.

Ne consegue, sulla base delle premesse effettuate, la necessità di integrazione tra l'insegnamento e l'apprendimento, in grado di porsi come punto di partenza per produrre una formazione specifica, interiorizzata, con identità di obiettivi.

In conclusione, si auspica il sempre maggiore utilizzo di strumenti come quelli citati, con il proposito di una "formalizzazione" piena e conseguente interazione con il sistema scolastico italiano.

La scuola ha un ruolo estremamente importante perché oltre a trasmettere "conoscenza", influenza l'allievo e ne condiziona le scelte. Infatti, *"la scuola è valida se dà senso, se offre criteri per interpretare l'esistenza, se mette in contatto con la cultura di cui si sostanzia. Deve infatti essere più vicina alle esigenze delle comunità civili e del territorio a cui appartiene<sup>148</sup>".*

---

<sup>148</sup> Così **VALENTINA APREA** nel 10° Rapporto nazionale sulla condizione dell'infanzia e dell'adolescenza, in collaborazione con TELEFONO AZZURRO - EURISPES, 2009, <http://www.azzurro.it>.

Inoltre, nonché a sostegno della presente ricerca, in cui si vuole dare spazio alla formazione dei giovani adolescenti che studiano, è d'obbligo riportare il cambiamento di direzione, appena avvenuto, nel Regno Unito. Più precisamente, il ministro inglese per la formazione, Matthew Hancock, ha annunciato che dall'anno 2013/2014, sarà possibile accedere a professioni altamente qualificate<sup>149</sup> non frequentando l'università bensì svolgendo una formazione "sul campo" grazie all'apprendistato.

Rinasce così il concetto di addestramento al lavoro e comporterà, in concreto, l'inizio del *training* al primo giorno di lavoro.

Ad oggi, non è possibile verificare tantomeno prospettare quali possano essere le conseguenze di una tale scelta, che muove, come affermato dal ministro, dalla grave recessione in cui si trova il Regno Unito e consequenzialmente anche le più note facoltà universitarie inglesi.

La crisi e le difficoltà sono i moventi che hanno prodotto una scelta così nuova ma al tempo stesso "arcaica"<sup>150</sup> .

Importante è il non focalizzarsi sul perché di una tale decisione, ma capire e comprendere che

---

<sup>149</sup> Il Ministro ha fatto riferimento a figure quali commercialisti, avvocati, ingegneri edili, revisori dei conti o *manager* assicurativi.

<sup>150</sup> Basti pensare alle scuole di "avviamento al lavoro", tipiche anche nel nostro Paese, all'inizio e fino a poco più della metà del secolo scorso.



c'è una rinascita del concetto di "formazione" che deve prendere nuovamente vigore e nei cui confronti vanno assolutamente sviluppate nuove strategie per rendere la formazione aziendale sempre più proficua per il giovane, consentendone l'immissione nel mercato del lavoro.

In conclusione, se una nuova ipotesi di formazione viene osservata ed applicata anche da altri Paesi, l'Italia dovrebbe considerare di investire maggiormente nei giovani (adolescenti), progettando percorsi di lavoro integrati rispetto al classico percorso scolastico, valorizzando il concetto stesso di lavoro, ex art. 1 Costituzione.

Con tutta evidenza, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale andrebbe potenziato, prevedendolo come obbligatorio durante il 2° anno di corso per gli istituti professionali, così da avvicinare il giovane al mestiere, facendo di conseguenza aumentare il valore dell'istituto, molto spesso sminuito.

## Capitolo VI: Le principali fonti normative

Legge 17 ottobre 1967, n. 977 -  
"Tutela del lavoro dei bambini e  
degli adolescenti"

Artt. 165 e 166 del TRATTATO SUL  
FUNZIONAMENTO DELL'UNIONE EUROPEA

ILO Convention No. 138 - *Minimum Age  
Convention, 1973*

ILO Convention No. 182 - *Worst Forms  
of Child Labour Convention, 1999*

D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 -  
Attuazione della direttiva 94/33/CE  
relativa alla protezione dei giovani  
sul lavoro

Art. 37 Costituzione

Art. 2 codice civile

**Legge 17 ottobre 1967, n. 977 (in Gazz. Uff., 6 novembre, n. 276)**

**Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti (1) (2) (3).**

(1) Epigrafe così modificata dall'art. 2, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

(2) All'interno della presente legge la parola "fanciullo/i" è stata sostituita con la parola "bambino/i" secondo quanto stabilito dall'art. 2, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

(3) All'interno della presente legge la parola "Ispettorato provinciale del lavoro" è stata sostituita con la parola "Direzione provinciale del lavoro" secondo quanto stabilito dall'art. 2, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

(Omissis).

## **SEZIONE I**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

#### **Art.1**

1. La presente legge si applica ai minori dei diciotto anni, di seguito indicati "minori", che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti.

2. Ai fini della presente legge si intende per:

a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;

b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;

c) orario di lavoro: 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;

d) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 3, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 2.

1. Le norme della presente legge non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:

a) servizi domestici prestati in ambito familiare;

b) prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.

2. 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.

3. 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 settimanale (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 4, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

## **SEZIONE II**

### REQUISITI DI ETÀ E DI ISTRUZIONE

Art. 3.

1. L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 5, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 4.

1. È vietato adibire al lavoro i bambini, salvo quanto disposto dal comma 2.

2. La direzione provinciale del lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei

titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale (1).

3. Al rilascio dell'autorizzazione si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 1994, n. 365 (2).

(1) Per il Regolamento sulla disciplina dell'impiego di minori di anni quattordici in programmi televisivi vedi il D.M. 27 aprile 2006, n. 218

(2) Articolo prima modificato dall'articolo 3 del D.P.R. 20 aprile 1994, n. 365 e, successivamente, sostituito dall'art. 6, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 5.

[ Non possono essere adibiti:

a ) i fanciulli e gli adolescenti di età inferiore agli anni 16 e le donne fino agli anni 18 ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri determinati a norma dell'art. 6 della presente legge;

b ) i fanciulli e gli adolescenti di età inferiore agli anni 16 e le donne fino agli

anni 18 a lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione delle macchine che sono in moto;

c ) i fanciulli e gli adolescenti di età inferiore agli anni 16, anche da parte dei rispettivi genitori, ascendenti e tutori, a mestieri girovaghi di qualunque genere;

d ) i fanciulli e gli adolescenti ai lavori sotterranei delle cave, miniere, torbiere, gallerie;

e ) i fanciulli e gli adolescenti al sollevamento di pesi e al trasporto di pesi su carriole e su carretti a braccia a due ruote, quando tali lavori si svolgono in condizioni di speciale disagio e di pericolo, nonchè ai lavori estrattivi a cielo aperto nelle cave, miniere, torbiere e ai lavori di carico e scarico nei forni delle zolfare di Sicilia;

f ) i fanciulli e gli adolescenti nelle sale cinematografiche e alla preparazione di spettacoli di ogni genere, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo precedente;

g ) i fanciulli e gli adolescenti alla manovra e al traino dei vagonetti;

h ) i fanciulli e gli adolescenti alla somministrazione al minuto di bevande alcoliche ].

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345. Per

l'applicabilità delle presenti disposizioni vedi l'art. 16, d.lg. 345/1999, cit., nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 262/2000, cit.

Art. 6.

1. E' vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I.

2. In deroga al divieto del comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

3. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte



del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

4. Per i lavori comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.

5. In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi. In tale caso, i lavoratori devono utilizzare i mezzi individuali di protezione.

6. L'Allegato I è adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità (1).

(1) Articolo sostituito dall'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, come modificato dall'articolo 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Art. 7.

1. Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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.

2. Nei riguardi dei minori, le informazioni di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 626 del 1994 sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 8, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

### **SEZIONE III**

#### VISITA MEDICA PREVENTIVA E PERIODICA

##### Art.8

1. I bambini nei casi di cui all'art. 4, comma 2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purchè siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica.

2. L'idoneità dei minori indicati al comma 1 all'attività lavorativa cui sono addetti deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno.

3. Le visite mediche di cui al presente articolo sono effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio sanitario nazionale.

4. L'esito delle visite mediche di cui ai commi 1 e 2 deve essere comprovato da apposito certificato.

5. Qualora il medico ritenga che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori di cui all'art. 6, comma 2, deve specificare

nel certificato i lavori ai quali lo stesso non può essere adibito.

6. 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.

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

8. Agli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori di cui al titolo I, capo IV, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non si applicano le disposizioni dei commi da 1 a 7.

9. Il controllo sanitario di cui all'art. 44, comma 1, del decreto legislativo n. 277 del 1991, si applica agli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 80 e 85 decibel. In tale caso il controllo sanitario ha periodicità almeno biennale.

10. In deroga all'art. 44, comma 3, del decreto legislativo n. 277 del 1991, per gli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 85 e 90 decibel, gli

intervalli del controllo sanitario non, possono essere superiori all'anno (1).

(1) Articolo sostituito dall'articolo 9, comma 1, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, come modificato dall'articolo 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Art. 9.

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

Art. 10.

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

Art. 11.

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

Art. 12.

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

Art.13

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

#### **SEZIONE IV**

TRASPORTO E SOLLEVAMENTO PESI

Art.14

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

#### **SEZIONE V**

LAVORO NOTTURNO

Art.15

1. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.

2. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 10, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 16.

(Omissis) (1).

(1) Articolo abrogato dall'art. 16, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345, nel testo sostituito dall'art. 4, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

Art.17

1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nell'attività di cui all'articolo 4, comma 2, 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.

2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 11, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345

## **SEZIONE VI**

### ORARIO DI LAVORO

#### Art.18

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 (1) .



(1) Articolo così modificato dall'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 19.

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Gli adolescenti non possono essere adibiti a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi; ove questo sistema di lavorazione sia consentito dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei bambini e degli adolescenti può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro (1).

(1) Articolo così modificato dagli articoli 2, commi 1 e 2, e dall'art. 12, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

## **SEZIONE VII**

### **RIPOSI INTERMEDI**

Art.20

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza,

deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno.

I contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz'ora.

La riduzione di cui al comma precedente, in difetto di disposizioni di contratti collettivi, può essere autorizzata dalla 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 nei locali di lavoro dei bambini e degli adolescenti durante i riposi intermedi (1).

(1) Articolo così modificato dall'articolo 2, commi 1 e 2, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Art. 21.

In deroga a quanto disposto dall'articolo 20, la Direzione provinciale del lavoro può, nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, prescrivere che il lavoro dei bambini e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio (1).

(1) Articolo così modificato dall'articolo 2, commi 1 e 2, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

## SEZIONE VIII

### RIPOSO SETTIMANALE

Art.22.

Il riposo domenicale e settimanale dei minori è disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia.

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 e 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 (1).

Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con l'esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica (1).

(1) Comma così sostituito dall'art. 13, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

## **SEZIONE IX**

### FERIE ANNUALI

Art. 23.

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni e a giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età (1).

I contratti collettivi di lavoro possono regolare le modalità di godimento delle ferie.

(1) Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

## **SEZIONE X**

### TUTELA PREVIDENZIALE

Art. 24.

I bambini 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 (1).

Gli istituti assicuratori hanno diritto di esercitare 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.

(1) Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

## **SEZIONE XI**

### FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI BAMBINI (1)

(1) Rubrica così modificata dall'art. 2, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

#### Art. 25.

I bambini di 14 anni compiuti possono essere ammessi dagli Uffici del lavoro a frequentare corsi di formazione professionale per il primo avviamento al lavoro, riconosciuti idonei a fornire ai bambini stessi un'adeguata formazione professionale (1).

Gli Uffici del lavoro dovranno sollecitare i bambini che hanno superato i 14 anni, che non

proseguono gli studi e che sono alla ricerca di una occupazione, a frequentare detti corsi.

(1) Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

## **SEZIONE XII**

### SANZIONI

#### Art.26

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 4, comma 1; 6, comma 1; 8, comma 7, è punita con l'arresto fino a sei mesi.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3; 6, comma 2; 7, comma 2; 8, commi 1, 2, 4, 5; 15, comma 1; 17, comma 1; 18; 21; 22 è punita con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni.

3. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 8, comma 6; 17, comma 2; 19; 20, primo e secondo comma è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire cinque milioni.

4. Chiunque adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall'articolo 4, comma 2, senza l'autorizzazione della direzione provinciale

del lavoro, è punito con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni.

5. Chiunque adibisce al lavoro gli adolescenti nei casi previsti dall'articolo 6, comma 3, senza l'autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, è punito con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni.

6. Le sanzioni previste per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 3; 4, comma 1; 6, comma 1, si applicano in misura non inferiore alla metà del massimo a chi, rivestito di autorità o incaricato della vigilanza sopra un minore, ne consente l'avvio al lavoro in violazione delle disposizioni contenute nei medesimi articoli.

7. L'autorità competente a ricevere il rapporto con le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza-ingiunzione è la direzione provinciale del lavoro.

8. Alle contravvenzioni di cui al comma 2 si applicano le disposizioni del capo II del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758 (1).

(1) Articolo così sostituito dall'art. 14, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

#### **SEZIONE XIII**

## DISPOSIZIONI FINALI

### Art.27

Sono abrogate le norme della legge 29 novembre 1961, n. 1325, nonché le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, per la parte relativa alla tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti (1).

È abrogata altresì ogni disposizione in contrasto con la presente legge.

(1) Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

### Art. 28.

Fino all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica previsto dall'articolo 6, mentre per le attività industriali restano ferme le tabelle allegate al regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, per le altre attività la valutazione della pericolosità, faticosità e gravosità dei lavori è rimessa temporaneamente alla Direzione provinciale del lavoro.

(1) Articolo così modificato dall'art. 2, comma 2, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

### Art. 29.

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e



della previdenza sociale che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro, salve le attribuzioni degli organi di polizia.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

All.1

**Allegato unico.**

ALLEGATO I (1)

(1) Allegato aggiunto dall'art. 15, comma 1, d.lg. 4 agosto 1999, n. 345.

I. Mansioni che espongono ai seguenti agenti

(1):

1. Agenti fisici:

a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 321;

b) rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel LEP-d (2).

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994 e di quelli geneticamente modificati del gruppo II di cui ai decreti legislativi 3 marzo 1993, n. 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 decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del decreto legislativo 16 luglio 1998, n. 285;

b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:

- 1) pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39);
- 2) possibilità di effetti irreversibili (R40);
- 3) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
- 4) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
- 5) può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46);
- 6) pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48);
- 7) può ridurre la fertilità (R60);

8) può danneggiare i bambini non ancora nati (R61);

c) sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti il rischio, descritto dalla seguente frase, che non sia evitabile mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale: "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43)" (2);

d) sostanze e preparati di cui al titolo VII del decreto legislativo n. 626 del 1994;

e) piombo e composti;

f) amianto.

II. Processi e lavori:

1) Il divieto è riferito solo alle specifiche fasi del processo produttivo e non all'attività nel suo complesso. Processi e lavori di cui all'allegato VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994 (3).

2) Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 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, di

immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.

6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto 1.3.

7) Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne alle costruzioni (4).

8) Lavori comportanti rischi elettrici ad alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 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, ferro-leghe, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

11) Lavorazioni nelle fonderie.

12) Processi elettrolitici.

13) (Omissis) (5).

14) Produzione dei 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, di collocamento e smontaggio delle armature, di

conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di 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) Condotta dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc., in base a quanto previsto dall'articolo 115 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e di macchine operatrici

semoventi con propulsione meccanica, nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto (4).

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 delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.

32) Produzione e lavorazione di fibre minerali ed artificiali.

33) Cernita e tritramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale (4).

34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza (3).

35) Produzione di polveri metalliche.

36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.

37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.

(1) Intitolazione così modificata dall'art. 3, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

(2) Lettera così sostituita dall'art. 3, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

(3) Numero così modificato dall'art. 3, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

(4) Numero così sostituito dall'art. 3, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262.

(5) Numero abrogato dall'art. 3, d.lg. 18 agosto 2000, n. 262

**Artt. 165 e 166 del TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO  
DELL'UNIONE EUROPEA**

TITOLO XII

ISTRUZIONE, FORMAZIONE PROFESSIONALE, GIOVENTÙ  
E SPORT

**Articolo 165**

(ex articolo 149 del TCE)

1. L'Unione contribuisce allo sviluppo di un'istruzione di qualità incentivando la cooperazione tra Stati membri e, se necessario, sostenendo ed integrando la loro azione nel pieno rispetto della responsabilità degli Stati membri per quanto riguarda il contenuto dell'insegnamento e l'organizzazione del sistema di istruzione, nonché delle loro diversità culturali e linguistiche.

L'Unione contribuisce alla promozione dei profili europei dello sport, tenendo conto delle sue specificità, delle sue strutture fondate sul volontariato e della sua funzione sociale ed educativa.

2. L'azione dell'Unione è intesa:

– a sviluppare la dimensione europea dell'istruzione, segnatamente con l'apprendimento e la diffusione delle lingue degli Stati membri;



- a favorire la mobilità degli studenti e degli insegnanti, promuovendo tra l'altro il riconoscimento accademico dei diplomi e dei periodi di studio;
- a promuovere la cooperazione tra gli istituti di insegnamento;
- a sviluppare lo scambio di informazioni e di esperienze sui problemi comuni dei sistemi di istruzione degli Stati membri;
- a favorire lo sviluppo degli scambi di giovani e di animatori di attività socioeducative e a incoraggiare la partecipazione dei giovani alla vita democratica dell'Europa;
- a incoraggiare lo sviluppo dell'istruzione a distanza;
- a sviluppare la dimensione europea dello sport, promuovendo l'equità e l'apertura nelle competizioni sportive e la cooperazione tra gli organismi responsabili dello sport e proteggendo l'integrità fisica e morale degli sportivi, in particolare dei più giovani tra di essi.

3. L'Unione e gli Stati membri favoriscono la cooperazione con i paesi terzi e le organizzazioni internazionali competenti in materia di istruzione e di sport, in particolare con il Consiglio d'Europa.

4. Per contribuire alla realizzazione degli obiettivi previsti dal presente articolo:

– il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando in conformità della procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni, adottano azioni di incentivazione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri; C 83/120 IT Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 30.3.2010  
120 Trattati consolidati

– il Consiglio, su proposta della Commissione, adotta raccomandazioni.

### **Articolo 166**

(ex articolo 150 del TCE)

1. L'Unione attua una politica di formazione professionale che rafforza ed integra le azioni degli

Stati membri, nel pieno rispetto della responsabilità di questi ultimi per quanto riguarda il contenuto

e l'organizzazione della formazione professionale.

2. L'azione dell'Unione è intesa:

– a facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali, in particolare attraverso la formazione e

la riconversione professionale,  
– a migliorare la formazione professionale iniziale e la formazione permanente, per agevolare l'inserimento e il reinserimento professionale sul mercato del lavoro,  
– a facilitare l'accesso alla formazione professionale ed a favorire la mobilità degli istruttori e delle persone in formazione, in particolare dei giovani,  
– a stimolare la cooperazione in materia di formazione tra istituti di insegnamento o di formazione professionale e imprese,  
– a sviluppare lo scambio di informazioni e di esperienze sui problemi comuni dei sistemi di formazione degli Stati membri.

3. L'Unione e gli Stati membri favoriscono la cooperazione con i paesi terzi e le organizzazioni internazionali competenti in materia di formazione professionale.

4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle Regioni, adottano le

misure atte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al presente articolo, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri e il Consiglio, su proposta della Commissione, adotta raccomandazioni.

**ILO Convention No. 138**

**Minimum Age Convention, 1973**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Noting the terms of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and

Considering that the time has come to establish a general instrument on the subject, which would gradually replace the existing ones applicable to limited economic sectors, with a view to achieving the total abolition of child labour, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts the twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three, the following Convention, which may be cited as the Minimum Age Convention, 1973:

***Article 1***

1. Each Member for which this Convention is in force undertakes to pursue a national policy designed to ensure the effective abolition of child labour and to raise progressively the minimum age for admission to employment or work to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.

***Article 2***

2. (1) Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for

admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory; subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.

2. (2) Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director General of the International Labour Office, by further declarations, that it specifies a minimum age higher than that previously specified.

2. (3) The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.

2. (4) Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.

2. (5) Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the constitution of the International Labour Organisation, a statement

(a) that its reason for doing so subsists; or

(b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.

### ***Article 3***

3. (1) The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.

3. (2) The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.

3. (3) Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of



employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

#### **Article 4**

4. (1) In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect of which special and substantial problems of application arise.

4. (2) Each Member which ratifies this Convention shall list in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which

effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

4. (3) Employment or work covered by Article 3 of this Convention shall not be excluded from the application of the Convention in pursuance of this Article.

#### **Article 5**

5. (1) A Member whose economy and administrative facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.

5. (2) Each Member which avails itself of the provisions of paragraph 1 of this Article shall specify, in a declaration appended to its ratification, the branches of economic activity or types of undertakings to which it will apply the provisions of the Convention.

5. (3) The provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to the following: mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas and water; sanitary services; transport, storage and communication; and plantations and other agricultural undertakings mainly producing for commercial purposes, but excluding family and

small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

5. (4) Any Member which has limited the scope of application of this Convention in pursuance of this Article:

(a) shall indicate in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the general position as regards the employment or work of young persons and children in the branches of activity which are excluded from the scope of application of this Convention and any progress which may have been made towards wider application of the provisions of the Convention;

(b) may at any time formally extend the scope of application by a declaration addressed to the Director-General of the International Labour Office.

### **Article 6**

6. This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with

the organizations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of:

(a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible;

(b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or

(c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line of training.

#### **Article 7**

7. (1) National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is:

(a) not likely to be harmful to their health or development; and

(b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.

7. (2) National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-

paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article.

7. (3) The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken.

7. (4) Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.

### **Article 8**

8. (1) After consultation with the organizations of employers and workers concerned, where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.

8. (2) Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the

conditions in which employment or work is allowed.

**Article 9**

9. (1) All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.

9. (2) National laws or regulations or the competent authority shall define the persons responsible for compliance with the provisions giving effect to the Convention.

9. (3) National laws or regulations or the competent authority shall prescribe the registers or other documents which shall be kept and made available by the employer; such registers or documents shall contain the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, of persons whom he employs or who work for him and who are less than 18 years of age.

**ILO Convention No. 182**

**Worst Forms of Child Labour Convention, 1999**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 87th Session on 1 June 1999, and

Considering the need to adopt new instruments for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, as the main priority for national and international action, including international cooperation and assistance, to complement the Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973, which remain fundamental instruments on child labour, and

Considering that the effective elimination of the worst forms of child labour requires immediate and comprehensive action, taking into account the importance of free basic education and the need to remove the children concerned from all such work and to provide for their rehabilitation and social integration while addressing the needs of their families, and

Recalling the resolution concerning the elimination of child labour adopted by the International Labour Conference at its 83rd Session in 1996, and

Recognizing that child labour is to a great extent caused by poverty and that the long-term solution lies in sustained economic growth leading to social progress, in particular poverty alleviation and universal education, and

Recalling the Convention on the Rights of the Child adopted by the United Nations General Assembly on 20 November 1989, and

Recalling the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session in 1998, and

Recalling that some of the worst forms of child labour are covered by other international instruments, in particular the Forced Labour Convention, 1930, and the United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, and



Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to child labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-nine the following Convention, which may be cited as the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999.

***Article 1***

1. Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.

***ARTICLE 2***

2. For the purposes of this Convention, the term child shall apply to all persons under the age of 18.

***ARTICLE 3***

3. For the purposes of this Convention, the term the worst forms of

child labour comprises:

(a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;

(b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;

(c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;

(d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

#### **ARTICLE 4**

4. (1) The types of work referred to under Article 3(d) shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, taking into consideration relevant

international standards, in particular Paragraphs 3 and 4 of the Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999.

4. (2) The competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, shall identify where the types of work so determined exist.

4. (3) The list of the types of work determined under paragraph 1 of this Article shall be periodically examined and revised as necessary, in consultation with the organizations of employers and workers concerned.

#### **ARTICLE 5**

5. Each Member shall, after consultation with employers' and workers' organizations, establish or designate appropriate mechanisms to monitor the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

#### **ARTICLE 6**

6. (1) Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour.

6. (2) Such programmes of action shall be designed and implemented in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations, taking into consideration the views of other concerned groups as appropriate.

#### **ARTICLE 7**

7. (1) Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions.

7. (2) Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to:

(a) prevent the engagement of children in the worst forms of child labour;

(b) provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration;

(c) ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational

training, for all children removed from the worst forms of child labour;

(d) identify and reach out to children at special risk; and

(e) take account of the special situation of girls.

7. (3) Each Member shall designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

#### **ARTICLE 8**

8. Members shall take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of this Convention through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

**DECRETO LEGISLATIVO 4 agosto 1999, n. 345 (in Gazz. Uff., 8 ottobre, n. 237). -Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA:

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;  
Vista la direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro;

Vista la legge 24 aprile 1998, n. 128, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee" (legge comunitaria 1995-1997) ed in particolare l'art. 50 che fissa i criteri di delega al Governo per il recepimento della direttiva 94/33/CE;

Vista la legge 17 ottobre 1967, n. 977, recante "Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti" e successive modifiche e integrazioni;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, recante "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti

il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;

Visto il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, recante "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento";

Vista la legge 20 gennaio 1999, n. 9, recante "Disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione";

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 maggio 1999;

Sentita la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 29 luglio 1999;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, della pubblica istruzione, per i beni e le attività culturali, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica e per le pari opportunità;

Emana il seguente decreto legislativo:

**Art. 1.**

1. Il presente decreto reca modifiche e integrazioni alla legge 17 ottobre 1967, n. 977, al fine di adeguarla ai princìpi e alle prescrizioni della direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994.

2. Per quanto non diversamente stabilito dal presente decreto si applicano le disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche.

**Art. 2.**

1. Nel titolo e nelle disposizioni recate dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, la parola



"fanciullo" è sostituita dalla seguente:  
"bambino".

2. In tutto il testo della legge n. 977 del 1967 le parole "Ispettorato provinciale del lavoro" sono sostituite dalle seguenti:  
"Direzione provinciale del lavoro.".

### **Art. 3**

1. L'art. 1 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 1. - 1 . La presente legge si applica ai minori dei diciotto anni, di seguito indicati "minori", che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti.

2 . Ai fini della presente legge si intende per:

a ) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;

b ) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;

c ) orario di lavoro: 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;

d ) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro."

#### **Art. 4**

1. L'art. 2 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 2. - 1 . Le norme della presente legge non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:

a ) servizi domestici prestati in ambito familiare;

b ) prestazioni di lavoro non nocivo, nè pregiudizievole, nè pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare;

2 . 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.

3 . 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 settimanale.".

#### **Art. 5**

1. L'art. 3 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 3. - 1 . L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.".

#### **Art.6**

1. L'art. 4 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 4. - 1 . é vietato adibire al lavoro i bambini, salvo quanto disposto dal comma 2.

2 . La direzione provinciale del lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purchè si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

3 . Al rilascio dell'autorizzazione si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 1994, n. 365.".

## **Art.7**

1. L'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 6. - 1. E' vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I.

2. In deroga al divieto del comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purchè siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

3. Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del

datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

4. Per i lavori comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230.

5. In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi. In tale caso, i lavoratori devono utilizzare i mezzi individuali di protezione.

6. L'Allegato I è adeguato al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità." (1).

(1) Articolo sostituito dall'articolo 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

## **Art.8**

1. L'art. 7 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 7. - 1 . Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi prevista dall'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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.

2 . Nei riguardi dei minori, le informazioni di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 626 del 1994 sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale."

## **Art.9**

1. L'art. 8 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 8. - 1. I bambini nei casi di cui all'art. 4, comma 2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purchè siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica.

2. L'idoneità dei minori indicati al comma 1 all'attività lavorativa cui sono addetti deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno.

3. Le visite mediche di cui al presente articolo sono effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio sanitario nazionale.

4. L'esito delle visite mediche di cui ai commi 1 e 2 deve essere comprovato da apposito certificato.

5. Qualora il medico ritenga che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori di cui all'art. 6, comma 2, deve specificare nel certificato i lavori ai quali lo stesso non può essere adibito.

6. 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.

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

8. Agli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori di cui al titolo I, capo IV, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non si applicano le disposizioni dei commi da 1 a 7.

9. Il controllo sanitario di cui all'art. 44, comma 1, del decreto legislativo n. 277 del 1991, si applica agli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 80 e 85 decibel. In tale caso il controllo sanitario ha periodicità almeno biennale.

10. In deroga all'art. 44, comma 3, del decreto legislativo n. 277 del 1991, per gli adolescenti la cui esposizione personale al rumore sia compresa fra 85 e 90 decibel, gli intervalli del controllo sanitario non, possono essere superiori all'anno." (1).

(1) Articolo sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.



## **Art.10**

1. L'art. 15 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. - 1 . é vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'art. 17.

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

## **Art.11**

1. L'art. 17 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 17 - 1 . In deroga a quanto stabilito dall'art. 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'art. 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24. In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

2 . Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza

maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.".

#### **Art.12**

1. All'art. 19, primo e secondo comma, della legge 17 ottobre 1967, n. 977, le parole "I fanciulli e" sono soppresse.

#### **Art.13**

1. All'art. 22 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, il secondo e il terzo comma sono sostituiti dai seguenti:

"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 e 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 in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.".

#### **Art.14**

1. L'art. 26 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 26. - 1 . L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 4, comma 1; 6, comma 1; 8, comma 7, è punita con l'arresto fino a sei mesi.

2 . L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3; 6, comma 2; 7, comma 2; 8, commi 1, 2, 4, 5; 15, comma 1; 17, comma 1; 18; 21; 22 è punita con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a lire dieci milioni.

3 . L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 8, comma 6; 17, comma 2; 19; 20, primo e secondo comma è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire cinque milioni.

4 . Chiunque adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall'art. 4, comma 2, senza l'autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, è punito con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni.

5 . Chiunque adibisce al lavoro gli adolescenti nei casi previsti dall'art. 6, comma 3, senza l'autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, è punito con la sanzione amministrativa fino a lire cinque milioni.

6 . Le sanzioni previste per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 3; 4, comma 1; 6, comma 1, si applicano in misura non inferiore alla metà del massimo a chi, rivestito di autorità o incaricato della vigilanza sopra un minore, ne consente l'avvio al lavoro in violazione delle disposizioni contenute nei medesimi articoli.

7 . L'autorità competente a ricevere il rapporto con le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza-ingiunzione è la direzione provinciale del lavoro.

8 . Alle contravvenzioni di cui al comma 2 si applicano le disposizioni del capo II del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.".

#### **Art.15**

1. Alla legge 17 ottobre 1967, n. 977, è aggiunto il seguente allegato: (.....) Allegato riportato sotto la normativa citata.

#### **Art.16**

1. Fino alla data del 20 ottobre 2000 non trovano applicazione le disposizioni dell'art. 7, nella parte in cui sostituisce i commi 1 e 2 dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, nonché del comma 2, lettera a ), limitatamente all'abrogazione dell'art. 5 della legge n. 977 del 1967, e della lettera c ).

2. Fatto salvo quanto disposto al comma 1, sono abrogati:

a ) gli articoli 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 16 della legge 17 ottobre 1967, n. 977;

b ) il decreto del Presidente della Repubblica 4 gennaio 1971, n. 36;

c ) il decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432. (1).

(1) Articolo modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

### **Art. 37. della Costituzione Italiana**

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.

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.

## **Articolo 2 del Codice Civile**

La maggiore età è fissata al compimento del diciottesimo anno. Con la maggiore età si acquista la capacità di compiere tutti gli atti per i quali non sia stabilita una età diversa. Sono salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore in materia di capacità a prestare il proprio lavoro. In tal caso il minore è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro

## ***Literature Review***

La presente *Literature Review* intende fornire un quadro generale sulla tematica del lavoro dei giovani che non abbiano ancora compiuto gli anni diciotto, e quindi non in possesso della capacità d'agire.

In *prima facie*, è necessario valutare la legislazione storica del lavoro minorile, a partire dalla fine dell'800, passaggio fondamentale per la comprensione della successiva Legge 17 ottobre 1967, n. 977 rubricata come "*Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti*", prima fonte normativa in grado di chiarire quale attività può essere intesa quale lavoro e da chi possa essere svolta. Basti pensare che con le dovute modifiche, abrogazioni ed integrazioni, essa ha valore ancora oggi (M. SALA CHIRI "*Alle origini della Legislazione in Italia sul lavoro dei minori*", in *Diritto di Famiglia e delle Persone*, 1981, fascicolo 4, pag. 422 e ss.; M. SALA CHIRI, "*La legislazione italiana sul lavoro dei minori, un secolo dopo*", *Rivista Giuridica del lavoro*, 1981, fascicolo I, pag. 101 e ss.; P. BELLEVENE, "*Il lavoro minorile - Conoscere il fenomeno*", Maggioli Editore, 2008).

Sul punto vi sono alcuni autori che tramite pubblicazioni hanno esaminato, in modo completo ed originale, le varie problematiche del lavoro



minorile (A. MEGALE, A. TESELLI, *"Lavori minorili e percorsi a rischio di esclusione sociale"*, Ediesse, 2006; A. MEGALE, A. TESELLI *"Lavori minorili in Italia. I casi di Milano, Roma e Napoli"*, Ediesse, Roma, 2005

Grande attenzione viene posta alla tutela giuridica del lavoratore minorenni e alle politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro contro lo sfruttamento del lavoro minorile (a cura di M. MISCIONE, *"Il lavoro dei minori: legge, prassi amministrativa e contrattazione collettiva"*, Ipsoa, 2002). Va rammentato che la disciplina normativa citata è studiata dalla dottrina, seppur in modi diversi, ma con lo stesso animo di tutela, per cui risulta difficile rinvenire a contrapposizioni o pensieri divergenti.

Della stessa idea, P. STANZIONE - G. SCIANCALEPORE, in *Minori e diritti fondamentali*, Giuffrè, Milano, 2006, poiché in modo preciso ed esaustivo individuano i capisaldi dell'argomento. Diversamente, però, ampliano le proprie vedute su tematiche nuove quale la potestà genitoriale, in relazione al diritto - dovere di questi ultimi all'educazione della prole, nonché, sul procedimento di adozione e il diritto del minore ad essere ascoltato. Merita attenzione, tra i tanti argomenti affrontati, la nozione propria del primo capitolo, ovvero il cd.

"interesse del minore". Per l'autore (P. STANZIONE), tale concetto è citato dal legislatore *"più e più volte senza però addivenire ad una definizione chiara o codificata, ma, è possibile tuttavia affermare che la via da percorrere non conduce ad una definizione astratta, valida per tutti i tempi, tutti i luoghi per ogni occasione (...)"*. Il che è di una intelligenza disarmante. Capire che il concetto in esame non possa avere validità *erga omnes* non solo stupisce ma fa credere che sia certamente questa la strada da percorrere. Tutti, infatti, dobbiamo essere uniti nel contrastare le forme di sfruttamento o il lavoro dei bambini, al di sotto dei 15 anni, ma stabilire *ex ante* cosa debbano fare i giovani ... è per così dire senza senso. Le linee guida, di certo, devono essere date perché è impensabile lasciare allo sbaraglio la categoria del futuro ma si deve puntare sulla sensibilità mostrata dalla giurisprudenza francese *"incline a respingere un concetto generalizzante di interesse e procedendo ad un esame concreto delle circostanze ambientali in cui si trova ed agisce il minore"*.

Opera, oltre che di interesse giuridico, anche sociale, è A. DI FRANCIA - F. DALLAGIACOMA, *I diritti dei minorenni nella giurisprudenza*, Giuffrè, Milano, 2008. Ciò che fa riflettere è la ricorrenza, nonché, centralità di una

parola, "diritti". Essi vengono valutati sotto ogni punto di vista, sia in relazione alla nascita, dove ha rilievo la capacità di ricevere per testamento del nascituro sia in relazione alla famiglia, ed allora si deve pensare alla protezione giudiziaria e a quella della salute, bene per eccellenza, sancito quale diritto anche nella nostra Carta Costituzionale.

Inoltre, per una tematica di così vasta importanza vanno anche ricordati i mezzi attraverso i quali le idee e gli studi prendono vita. Sul punto non va tralasciata un'opera che ha riassunto i vari interventi dinnanzi agli organi dell'unione Europea. Ruolo centrale gioca il "Forum europeo per i diritti dei minori" in qualità di strumento che vuole integrare i diritti dei minori nella preparazione delle azioni normative e non. E' stata creata anche una "Strategia di Comunicazione" adottata dalla Commissione Europea per divulgare tali diritti con l'auspicio di diffondere esperienze e buone pratiche (F. FRATTINI - E. SPATAFORA, *L'Europa e i diritti dei bambini*, Cacucci, Bari, 2009). Anche se riferiti alla popolazione giovanile nella provincia di Bologna, hanno notevole rilievo gli scritti riassunti nel volume a cura di M. LA ROSA - G. GOSETTI, *Giovani, lavoro e società: valori ed orientamenti tra continuità*

e *discontinuità*", Franco Angeli, Milano, 2005. L'importanza è data dalla formulazione dell'indagine, in grado di spaziare dal quadro interpretativo agli elementi di comparazione, utile per capire il modo in cui va redatta una ricerca e su quali punti è necessario soffermarsi.

Altro binomio è la relazione tra lavoro infantile e disciplina del commercio internazionale, con un focus sui diritti che devono assolutamente essere tutelati a fronte degli strumenti giuridici internazionali posseduti dagli interpreti e dai professionisti. Si cerca di capire e di chiarire se il collegamento tra i due fattori citati possa giustificare l'applicazione di sanzioni commerciali qualora si ricorra al lavoro infantile (C. BLENGINO, *Il lavoro infantile e la disciplina del commercio internazionale*, Giuffrè, Milano, 2003).

Da un punto di vista internazionale, vanno ricordate le numerose Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare la 138/1973 e la 182/1999 nonché la Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, tutte portatrici di nuove tutele, con il merito di avere esteso i divieti e le nuove possibilità createsi agli stati facenti parte l'Unione Europea (si veda il sito dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

[www.ilo.org](http://www.ilo.org); nonché del CESVI [www.cesvi.org](http://www.cesvi.org); ed infine il Centro nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'Adolescenza in collaborazione con L'Istituto Innocenti di Firenze ([www.minori.it/archivio\\_quaderni](http://www.minori.it/archivio_quaderni)). Inoltre, sul tema della cd. capacità d'agire speciale del minore, in grado di equipararlo per certi aspetti all'adulto prima del compimento del diciottesimo anno d'età, si veda F. SANTORO PASSARELLI, "Dottrine Generali del Diritto Civile, Jovene, 2002).

Pacifico è che vi siano anche delle sanzioni per l'impiego non corretto dei minori che possono assumere natura sostanziale. Queste ultime devono essere represses così come sancito dal Decreto Legislativo 4 agosto 1999, n. 345 in seguito alla Direttiva della Comunità Europea 22 giugno 1994, n. 94/33/CE.

Vengono pertanto individuate tre distinte tipologie di tutela, come la personale che si fonda sui requisiti d'età e sull'orario di lavoro.

La fisica che sancisce in modo dettagliato quali siano i lavoratori vietati e come debbano essere intese le visite mediche preventive e periodiche. Infine, la più ampia categoria della tutela economica che si innesta con la parità di trattamento retributivo nonché delle ferie, riposi e prestazioni previdenziali (P. RAUSEI, *Il lavoro minorile - Limiti, regole e*

*sanzioni*, Diritto e Pratica Lavoro ORO, Ipsoa, Milano, 6/2007; C. SMURAGLIA, "La sicurezza e l'igiene del lavoro", Quaderno del Dipartimento di Scienze giuridiche, Università degli Studi di Bergamo, n. 23/2005;

Purtroppo, la situazione dell'Italia è complessa. Infatti, non viene concessa l'implementazione dovuta alla formazione. Il giovane adolescente deve poter capire le sue propensioni e deve lavorare. Sì perché il lavoro non va inteso quale fattore negativo ma quale punto di partenza per lo sviluppo di ognuno di noi, a maggior ragione se di giovane età. Ed è lo strumento dell'apprendistato che deve essere valorizzato e compreso perché salvagente delle future nuove generazioni. Non ci si può stupire se i giovani ottengono il primo impiego solamente a 22 anni, quando non si utilizzano gli strumenti per "crescere" e "accrescere" la nostra cultura - consapevolezza e capacità lavorativa. Basti pensare alle contrapposizioni tipiche del nostro Paese, venute a luce con la Legge 9 novembre 2010, n. 82, cd. Collegato Lavoro, all'articolo 48, punto 8, in tema di apprendistato, definita da qualcuno come scellerata, autolesionista e classica (G. BERTAGNA, "Lavoro e Formazione dei giovani", Editrice la scuola, Brescia, 2011; ed anche, a cura di C. DELL'ARINGA, T. TREU, "Giovani senza futuro? Proposte per una nuova

*politica*, Arel, Roma, 2011; *La formazione iniziale per la qualificazione dei giovani. Modelli di governo, esperienze e sperimentazioni*, Isfol, Franco Angeli, 2003; a cure di P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI, "Scuola, Università e Mercato del Lavoro dopo la Riforma Biagi. Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro", Giuffrè Editore, 2006). Le divergenze vanno risolte con la ferma convinzione che l'apprendistato ha valore formativo e non è di certo rivolto alla discriminazione dell'adolescente. Bisogna dimostrare che aumentare il *know how* del giovane arricchisce la possibilità di successo e fa crescere la persona umana, riducendo l'occupazione. Va inteso quale sistema naturale continuo per l'acquisizione di un titolo di studio. La valenza educativa e culturale dell'apprendistato è stata messa bene in luce da G. BERTAGNA (a cura di), *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli strumenti dopo la riforma Moratti*, F. Angeli, Milano, 2003. Inoltre, andrebbe recuperata l'impresa come ambiente formativo, quale sede in cui si svolge l'apprendistato e pratica metodologica dell'alternanza scuola - lavoro. Finalità di quest'ultimo istituto è di far acquisire ai giovani competenze spendibili nel mondo del lavoro, motivandoli e orientandoli e si fonda

sull'intreccio tra le scelte educative della scuola, i fabbisogni professionali delle imprese del territorio, le personali esigenze formative degli studenti (cfr. [www.bdp.it/scuolalavoro](http://www.bdp.it/scuolalavoro)).

Da un punto di vista internazionale, l'idea di protezione del minore sta alla base anche della legislazione inglese.

Sono molte le ricerche in merito e si propongono di capire come regolare il lavoro minorile e quali possano essere le ipotesi di riforma. Di norma, l'adolescente (con età superiore agli anni 14) non può svolgere una attività lavorativa nei giorni in cui frequenta la scuola ma vi sono eccezioni delle legge locali che consentono di farlo la mattina, per l'ora antecedente all'inizio delle lezioni. Inoltre, viene considerata la possibilità del lavoro part-time potenzialmente utile per i giovani perché li introduce nel mondo del lavoro ed è in grado di far loro sviluppare fiducia.

Aumentano in questo modo sia la comunicazione sia le capacità organizzative, la familiarità con i soldi e il rapportarsi con le altre persone ( Jim McKechnie, Sandy Hobbs, Amanda Simpson, *"The regulation of child employment and options for reform"*, Research Report, University of Edinburgh, 2011; *Guidance on the employment of Children*, Department for



Children, Schools and Families, 2009; Organisation for Economic Co-operation and Development, *"From Initial Education to Working Life"*, OECD, 2000; Organisation for Economic Co-operation and Development, *"Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century"*, OECD, 1999; Bureau International du Travail, *"La lutte contre le travail des enfants: passer à la vitesse supérieure"*, Genève, n. 69/2010; Bureau International du Travail, *"Donner un visage humain à la mondialisation - Conférence Internationale du Travail, 101<sup>o</sup> session, Genève, 2012"*; Routledge Revision, *"Human Rights Law"*, Oxon, 2012;

Pertanto, obiettivo della tesi è dimostrare che l'impiego di giovani adolescenti ha carattere formativo, soprattutto con l'utilizzo di strumenti quali l'apprendistato e l'alternanza scuola - lavoro. E perché no, guardare verso Paesi più riformatori del nostro per trarre spunto sull'adattabilità dei giovani adolescenti nel mercato del lavoro.

## **Bibliografia**

**AA.VV.**, *Alternanza scuola - lavoro. Un manuale per capire, progettare e realizzare l'alternanza. Le esperienze del sistema bicamerale lombardo*, 2010.

**AA.VV.**, *Bambini e adolescenti che lavorano*, Quaderni del Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, n. 30 del 2004.

**AKEE RANDALL K. Q., EDMONDS ERIC V., TATSIRAMOS KONSTANTINOS**, *Child Labor and the Transition Between School and Work*, Emerald, 2010.

**ANCESCHI ALESSIO**, *La tutela penale dei minori*, Giuffrè, Milano, 2007.

**ANGORI SERGIO**, *Formazione continua. Strumento di cittadinanza*, Franco Angeli, Milano, 2012.

**APREA VALENTINA** in *Lavorare è il miglior modo di imparare*, di **EMMA NERI**, Dinamica Ferrara, Castelfranco Veneto, 2012

**APREA VALENTINA**, *10° Rapporto nazionale sulla condizione dell'infanzia e dell'adolescenza*, in collaborazione con TELEFONO AZZURRO - EURISPES, 2009.

**BALDACCI MASSIMO, FRABBONI FRANCO, MARGIOTTA UMBERTO**, *Longlife/Longwide learning. Per un Trattato Europeo della Formazione*, Mondadori, Milano, 2012.

**BALLORIANI MASSIMILIANO, DE ROSA ROBERTO, MEZZANOTTE SALVATORE**, *Manuale breve di diritto civile*, Giuffrè, Milano, 2008.

**BELLOCCHI PAOLA**, *Il contratto di apprendistato*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, Milano, 2006, 323 e ss.

**BELOTTI VALERIO, MORETTI ENRICO**, *L'Italia "minore". Mappe di indicatori sulla condizione e le disuguaglianze nel benessere dei bambini e dei ragazzi*, Quaderni del centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, Istituto degli Innocenti, Firenze, 2002.

**BENEVENE PAOLA**, *Il lavoro minorile*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna, 2009.

**BENEVENE PAOLA**, *La socializzazione al lavoro degli adolescenti*, Franco Angeli, Milano, 2012.

**BERTAGNA GIUSEPPE**, *Apprendistato e formazione in impresa*, Dir. relaz. ind. 2011, 04, 1029.

**BERTAGNA GIUSEPPE**, *Apprendistato e Formazione in impresa*, in **MICHELE TIRABOSCHI** (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2001, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, Milano, 2011.

**BERTAGNA GIUSEPPE**, *Dall'educazione alla Pedagogia. Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*, La Scuola, Brescia, 2010.

**BERTAGNA GIUSEPPE**, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, Brescia, 2011.

**BERTAGNA GIUSEPPE**, *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2006.

**BERTOLINI SONIA**, *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012.

**BIAGI MARCO**, *Il lavoro nella riforma costituzionale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 157 e ss.

**BIANCA MASSIMO, PATTI GUIDO, PATTI SALVATORE**, *Lessico di diritto civile*, Giuffrè, Milano, 1991.

**BLOSSFELD HANS-PETER, HOFACKER DIRK, RIZZA ROBERTO, BERTOLINI SONIA** (a cura di), *Giovani, i perdenti della globalizzazione? Lavoro e condizione giovanile in Europa e in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2011.

**BRECCIA UMBERTO**, *Le obbligazioni*, in *Trattato di Diritto Privato* (a cura di Giovanni Iudica e Paolo Zatti), Giuffrè, Milano, 1991.

**BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**, *Donner un visage humain à la mondialisation. Conférence International di Travail - 101° session*, BIT, 2012.

**CARUSO BRUNO, MASSIMIANI CLEMENTE**, *Prove di democrazia in Europa: la Flessicurezza nel lessico ufficiale e nella pubblica opinione europea*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" - INT*, 2008, 529 e ss.

**CASTI EMANUELA** (a cura di), *Libro bianco per la governance. Dalla scuola all'università*, Sestante edizioni, Bergamo, 2012.

**COMITATO TECNICO E.Q.VISCONTI** (a cura di), *Alternanza scuola - lavoro. Un'esperienza al liceo E. Q. Visconti di Roma*, Franco Angeli, 2009.

**CONSIGLIO NAZIONALE ECONOMIA E LAVORO**, *Il lavoro minorile. Audizione ILO*, 2012.

**CUDIFERRO MASSIMO** (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Guida al Lavoro, Il Sole 24 ore, n. 44/2008.

**DEL PUNTA RICCARDO**, *Il diritto del lavoro tra valori e storicità*, in *Lav. Dir.*, 2002, 349 e ss.

**DI FRANCIA ANDREA, DALLAGIACOMA FABIO**, *I diritti dei minorenni nella giurisprudenza*, Giuffrè, Milano, 2008.

**DORDIT LUCA, RUSSO FRANCESCO**, *Alternanza scuola - lavoro in Dialogo con l'Europa. La proposta di un modello formativo e di un sistema di governance sperimentati in collaborazione diretta tra scuola e azienda*, Editrice universitaria Udinese, Udine, 2007.

**FELLAH VIVIANA**, *L'assistenza al minore: un quadro relativo all'evoluzione storica*, *Dir. famiglia* 1998, 03, 1268.

**FRATTINI FRANCO, SPATAFORA ERSILIAGRAZIA**, *L'Europa e i diritti dei bambini*, Cacucci, Bari, 2009.

**FREITAG ULRIKE, VAN DER LINDEN MARCEL, VAN NEDERVEEN MEERKERK ELISE, VON OPPEN ACHIM, VAN SCHENDEL WILLEM, VAN VODD LEX HEERMA,** *Global labour history. La storia del Lavoro al tempo della "globalizzazione"*, Ombre Corte, Verona, 2012.

**GALANTINO LUISA,** *Diritto del lavoro comunitario*, Giappichelli, Torino, 2010.

**GALANTINO LUISA,** *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010.

**GALANTINO LUISA,** *Le politiche formative e la qualità del lavoro*, in *Studi in onore di Mattia Persiani*, Padova, 2005, 985 e ss.

**GALGANO FRANCESCO,** *Trattato di diritto civile. Volume II*, CEDAM, 2010, 217.

**GAROFALO DOMENICO,** *Il riordino della disciplina dell'apprendistato*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Il collegato lavoro 2008*, Milano, 2008, 47 e ss.



**GAROFALO DOMENICO**, *Minori e formazione professionale*, in **MISCIONE M.** (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Milano, 2002, 39 e ss.

**GELMINI MARIASTELLA, MELONI GIORGIA, SACCONI MAURIZIO** - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Italia 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, 2010, <http://www.lavoro.gov.it>.

**GELMINI MARIASTELLA, TIRABOSCHI MICHELE** (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Milano, 2006, 431 e ss.

**GHERA EDORADO**, *Diritto del Lavoro*, Cacucci, Bari, 2002.

**GIASANTI LORENZO**, *Prestazioni di lavoro occasionale accessorio*, in **MARIO FEZZI e FRANCO SCARPELLI** (a cura di), *Guida alla Riforma Fornero, Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, I quaderni d Wikilabour.

**HOWIESON CATHY, McKECHINE JIM, SEMPLE SHEILA,** *School pupil's experience of work*, n. 42 del 2007.

**HOWIESON CATHY, McKECHNIE JIM, HOBBS SANDY and SHEILA,** *New perspectives on school students' part-time work*, in *Sociology*, 2012, 1-17.

**HUMAN RIGHTS LAW**, Routledge revision, 2012.

**ISTITUTO DEGLI INNOCENTI,** *Minori e lavoro in Italia: questioni aperte*, Quaderno n. 7, Febbraio 1999, 28.

**LA ROSA ALFIO CESARE,** *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, in *Teoria e Pratica del diritto*, Giuffrè, Milano, 1998.

**LASSANDARI ANDREA,** *Gli obblighi formativi nel contratto di apprendistato e di tirocinio: rilievi esegetici sui decreti ministeriali d'attuazione della legge n. 196/97*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1999, 93 e ss.

**LOIODICE ISABELLA**, *"Contro" il lavoro minorile. Ripensare la formazione, educare al lavoro*, Pensa multimedia, Lecce, 2002.

**Longman Dictionary of Contemporary English**  
2001;

**MACI FRANCESCA**, *Lavorare con le famiglie nella tutela minorile. Il modello delle Family Group conference*, Erickson, Trento, 2011.

**McKECHNIE JIM, HOBBS SANDY, ANDERSON SEONAIID, HOWIESON CATHY and SEMPLE SHEILA**, *"Child Employment: Policy and Practice in Scotland"*, *PTW Working Paper 1*, Edinburgh: Centre for Educational Sociology, University of Edinburg, 2006.

**MEGALE AGOSTINO, TESELLI ANNA**, *Lavori minorili e percorsi a rischio di esclusione sociale. Famiglie, istruzioni, diritti*, Ediesse, Roma, 2006.

**MEGALE AGOSTINO, TESELLI ANNA**, *Lavori minorili in Italia. I casi di Milano, Roma e Napoli*, Ediesse, Roma, 2005.

**MEGHNAGI SAUL**, *Il sapere che serve. Apprendistato, formazione continua, dignità professionale*, Donzelli, Roma, 2012.

**MICHELINI MARIA CHIARA, TESTA SUSANNA**, *Apprendimenti e competenze. Dalla condivisione alla certificazione*, Franco Angeli, Milano, 2012.

**MISCIONE MICHELE**, *I minori verso il lavoro*, in M. MISCIONE (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Milano, 2002, 9 e ss.

**MORROW VIRGINIA**, *Il Lavoro minorile nel regno Unito*, Quderno n. 30 - "Bambini e adolescenti che lavorano", Istituto degli Innocenti, Firenze, 2004.

**NAPOLI MARIO** (a cura di), *Lodovico Barassi, Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Riproduzione anastatica dell'edizione del 1901, Vita e Pensiero, Milano, 2003, 227 ss.

**NEGLIA GIORGIO**, *La formazione utile. Leve strategiche, piani condivisi, fondi*

*interprofessionali e qualità per il corporate learning*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2012.

**NUNIN ROBERTA**, *Il lavoro dei minori: interventi recenti internazionali e interni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1999, 655 e ss.

**PANSIER FRÉDÉRIC - JÉRÔME**, *Droit du travail*, 6<sup>o</sup> Édition, Lexis Nexis, Paris, 2011.

**PAPALEO LUIGI GIUSEPPE**, "Decorare le mattonelle è attività professionalizzante", *Diritto e Giustizia* 2012, 124.

**PERULLI ADALBERTO**, *Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, *Riv. it. dir. lav.* 2012, 02, 247.

***Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas***, Organización Internacional del Trabajo, Primera edición, 2010.

**QUADERNI - LAVORO MINORILE**, Teleconsul, Casoria, 2007.

**RAUSEI PIERLUIGI**, *Il lavoro minorile - Limiti, regole e sanzioni*, Diritto e Pratica del Lavoro Oro, n. 6/2007.

**RAUSEI PIERLUIGI**, *Il lavoro minorile. Limiti, regole, sanzioni*, Diritto e Pratica del Lavoro ORO, Ipsoa, 6/2007.

**RAUSEI PIERLUIGI**, *Lavoro dei minori e obbligo di sorveglianza sanitaria*, Diritto e Pratica del Lavoro, n. 10/2010, 533 e ss.

**ROPPO VINCENZO**, *Il contratto*, in *Trattato di Diritto Privato (a cura di Giovanni Iudica e Paolo Zatti)*, Giuffrè, Milano, 2001.

**ROSSI BRUNO**, *L'organizzazione educativa. La formazione nei luoghi di lavoro*, Carocci, Roma, 2011.

**SACCONI MAURIZIO, TIRABOSCHI MICHELE**, *Un futuro da precari?. Il lavoro dei giovani tra rassegnazione e opportunità*, Milano, 2006.

**SALA CHIRI MAURIZIO**, *Alle origini della Legislazione in Italia sul Lavoro dei minori*,

Diritto di Famiglia e delle Persone, 1981, 4,  
1238 ss.

**SALA CHIRI MAURIZIO**, *La formazione e il lavoro*,  
in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, 303 e ss.

**SALA CHIRI MAURIZIO**, *La legislazione italiana  
sul lavoro dei minori, un secolo dopo*, in  
*Rivista Giuridica del Lavoro*, 1981, I, pag. 101  
e ss.

**SALVI CESARE**, *La responsabilità civile*, in  
*Trattato di Diritto Privato (a cura di Giovanni  
Iudica e Paolo Zatti)*, Giuffrè, Milano, 2005.

**SANTORO - PASSARELLI FRANCESCO**, *Dottrine  
generali del diritto civile*, nona edizione,  
Jovene, Napoli, 1997.

**Segretariato Europa Informa CGIL**, *"Il Lavoro  
dei minori in Europa"*, luglio 2009.

**STANZIONE PASQUALE, SCIANCALEPORE GIOVANNI**,  
*Minori e diritti fondamentali*, Giuffrè, Milano,  
2006.

**TIRABOSCHI MICHELE** (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, Milano, 2011.

**TIRABOSCHI MICHELE**, *Il problema della occupazione giovanile nella prospettiva della (difficile) transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, in GELMINI, TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Milano, 2006, 3 e ss.

**TIRABOSCHI MICHELE**, *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Milano, 2004, 191 e ss.

**TIRABOSCHI MICHELE**, *Pacchetto competitività e riforma Biagi*, in *Guida Lavoro*, 2005, 10 e ss.



**TIRABOSCHI MICHELE**, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, Dir. relaz. ind. 2011, 04, 947.

**TRIGLIA CARLO**, *Sociologia economica*, il Mulino, Bologna, 1998.

**UNICEF**, *I bambini che lavorano*, Roma, maggio 2007.

**VARESI PIERANTONIO**, *Il testo unico dell'apprendistato: note sui profili formativi*, Dir. relaz. ind., 2011, 04, 1013 e ss.

**ZAGREBELSKY GUSTAVO** (a cura di), *Diritti e Costituzione nell'Unione Europea*, Laterza, Roma, 2005.

**ZOPPOLI LORENZO**, *La riforma dei contratti con finalità formative: troppa burrasca per giungere in porto?*, in Dir. rel. ind., 2004, 98 e ss.

