

**CIRCOLARE N. 1/2000**  
**5 GENNAIO 2000**  
PROT. 801- Segr.-/D  
ALL. 2

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**Direzione Generale Rapporto di Lavoro**

**OGGETTO: Lavoro minorile - Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 - Prime direttive applicative.**

ALLE DIREZIONI REGIONALI E  
PROVINCIALI LAVORO  
LORO SEDI  
ALLE REGIONI-ASSESSORATI ALLA  
SANITA'  
ALLE PROVINCE AUTONOME DI  
TRENTO E BOLZANO  
ALLE OO.SS. DEI DATORI DI LAVORO  
ALLE OO.SS. DEI LAVORATORI  
e, p.c.  
AL MINISTERO DELLA SANITA'

AL MINISTERO DELLA PUBBLICA  
ISTRUZIONE

AL DIPARTIMENTO DELLA  
SOLIDARIETA' SOCIALE

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 237 dell'8 ottobre 1999 è stato pubblicato il Decreto legislativo 4 agosto 1999 n. 345, di attuazione della direttiva 94\33 CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

Detto provvedimento, pur mantenendo l'impianto generale della normativa contenuta nella legge 17 ottobre 1967, n. 977, ha carattere profondamente innovativo, proponendosi di adeguare gradualmente la realtà lavorativa dei giovani di età inferiore ai diciotto anni agli standards europei. Privilegiare l'istruzione, assicurare l'inserimento professionale mediante la formazione, considerando che un'esperienza di lavoro appropriata può contribuire all'obiettivo di preparare i giovani alla vita professionale e sociale di adulti, promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro per garantire un livello più elevato di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori minorenni, trattandosi di gruppi a rischio particolarmente sensibili: queste, in sintesi, le priorità cui si ispira la nuova normativa.

La tecnica adottata è quella di introdurre modifiche ed integrazioni alla legge n. 977 del 1967, sostituendo interi articoli o aggiungendo dei commi.

Per maggiore chiarezza si allega una tabella di raffronto tra la vecchia e la nuova normativa, che evidenzia le modifiche apportate alla legge 977\67.

La nuova impostazione fornita dal legislatore alla materia richiede opportuni chiarimenti al fine di sottolineare le significative innovazioni intervenute.

#### 1) AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente normativa ha inteso unificare le disposizioni in materia di lavoro minorile, estendendone l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro, ordinari e speciali, che riguardino minori dei diciotto anni. Le nuove disposizioni si applicano, pertanto, anche all'apprendistato, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a domicilio ecc.

Infatti, l'art. 3 che modifica l'art. 1 della legge 977/67, nell'individuare il campo di applicazione, precisa che il Decreto si applica ai minori di 18 anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche "speciale", disciplinato dalle norme vigenti. E' chiaro, quindi, il riferimento anche al contratto di apprendistato che l'art. 2 della legge 55/25 definisce come uno "speciale" rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze "l'insegnamento necessario", perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare "lavoratore qualificato".

Sono state soppresse le deroghe ed esclusioni previste dalla legislazione precedente, sia per quanto riguarda l'età lavorativa che i settori d'impiego, con l'evidente obiettivo di assicurare una migliore tutela dei minori.

Ma ciò, a parere dello scrivente, senza l'intendimento di pregiudicare in modo irreversibile i rapporti di lavoro già in essere alla data di entrata in vigore del provvedimento in oggetto.

Il problema, invero, si pone per tutte quelle aziende che hanno già in corso rapporti di lavoro con minori, per le attività prima lecite che l'allegato 1 del decreto in argomento vieta, senza prevedere i necessari tempi di adeguamento.

Si rende necessaria, pertanto, l'emanazione di una normativa di raccordo, peraltro già in fase di studio, che disciplini tali situazioni, possibilmente anche definendo in modo più articolato l'ambito di applicazione dei divieti recati dall'allegato 1, ad evitare licenziamenti indiscriminati.

Sono, senz'altro, esclusi dall'applicazione della normativa in materia di lavoro minorile gli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata (con esclusione, quindi, dei rapporti a termine) svolti nei servizi domestici prestati in ambito familiare nonché nelle imprese a conduzione familiare, sempreché queste ultime si concretino in prestazioni di lavoro non nocivo né pregiudizievole né pericoloso. Si sottolinea che la

previsione riguarda esclusivamente le due ipotesi suindicate e si riferisce a prestazioni che non consentono una previa programmazione, si concretano in attività fuori dalla logica della periodicità, svolte da soggetti non inseriti nell'organizzazione della famiglia o dell'impresa a conduzione familiare. In particolare, la dizione "lavori occasionali" si intende riferita a prestazioni casuali, sporadiche, saltuarie. La saltuarietà, tuttavia, di per sé non è elemento sufficiente ad escludere la presenza di un rapporto di lavoro; occorre, quindi, distinguere tra continuità di rapporto e continuità di prestazione, in quanto è possibile che alla continuità del rapporto si accompagni l'intermittenza delle prestazioni. I lavori di breve durata possono riferirsi a quelle prestazioni nelle quali l'elemento temporale non raggiunge quel minimo necessario perché l'attività svolta possa ricomprendersi in una delle fattispecie tipiche previste dalla legge (es. tutte le ipotesi di contratto a termine).

Per gli adolescenti occupati a bordo delle navi sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale, e ciò in relazione alla peculiarità ed inderogabilità di molte norme sul lavoro marittimo, in vista della sua stretta connessione all'interesse pubblico. L'interesse generale alla sicurezza della navigazione è ritenuto, infatti, prevalente e condiziona la stessa tutela predisposta per il lavoro subordinato.

## 2) ETA' LAVORATIVA – OBBLIGO SCOLASTICO – OBBLIGO FORMATIVO

Sul punto, il decreto legislativo in esame introduce il principio che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico. Le stesse definizioni di "bambino" e "adolescente", cui fa riferimento il decreto, riguardano, in via generale, i soggetti che abbiano rispettivamente meno o più di quindici anni, ma, per ogni singolo soggetto, possono riferirsi ad età diverse, a seconda che sia stato assolto o meno l'obbligo scolastico. Viene, inoltre, introdotto il divieto del lavoro dei bambini, salvo per quanto riguarda le attività culturali o simili, di cui al punto 4).

L'età minima per l'ammissione al lavoro non può mai essere inferiore ai quindici anni compiuti ed è inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria.

Per determinare, quindi, il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico. Attualmente secondo le indicazioni fornite dal Ministero della pubblica istruzione con circolare n. 22 del 1\2\1999 - in via transitoria e fino all'approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo che prevede l'obbligatorietà con durata decennale - l'obbligo che interessa è da considerarsi assolto:

- da coloro che, nell'anno scolastico 1997\98, hanno conseguito il diploma di licenza di scuola media;
- da coloro che, alla data del 31 dicembre 1998, hanno compiuto il 15° anno di età e dimostrino di aver osservato, per almeno otto anni, le norme sull'obbligo;
- da coloro che, alla data del 31 agosto 1999, hanno adempiuto, per almeno nove anni, all'obbligo in questione. (vedi anche Legge 20 gennaio 1999, n. 9 e Decreto 9 agosto 1999, n. 323 – GG.UU. n. 21 del 27\01\1999 e n. 218 del 16\09\1999).

E', inoltre, da tenere presente che la legge 17 maggio 1999, n. 144, all'art. 68, 1° comma, impone, per i giovani, l'obbligo di frequenza di attività formative fino a diciotto anni, obbligo che può essere assolto in percorsi anche integrati di istruzione e formazione:

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

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

Il giovane che abbia assolto l'obbligo scolastico come sopra indicato può, quindi, lavorare sicuramente come apprendista; per le altre attività lavorative dovrà contemporaneamente assolvere all'obbligo formativo, i cui contenuti sono al momento in corso definizione con appositi provvedimenti.

## 3) LAVORATRICI MINORI GESTANTI, PUERPERE O IN ALLATTAMENTO

Atteso che la gravidanza in giovane età può costituire per certi aspetti un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro è da sottolineare il particolare rilievo che assume una puntuale e tempestiva ottemperanza alle norme di tutela delle lavoratrici madri ed in specie del D.Lgs. 645/96.

Ferma restando la normativa concernente il divieto di adibizione ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri e l'obbligo di spostamento ad altre mansioni (artt. 3 e 5 L. 1204/71 e art. 5 D.P.R. 1026/76) il datore di lavoro deve valutare i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti e procedere alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro ottemperando all'obbligo di informazione. (art. 4 e 5 D.Lgs. 645/96).

Qualora tali modifiche non siano possibili per motivi organizzativi e produttivi il datore di lavoro applica gli artt. 3 e 5 lett. c) della L. 1204/71 dandone contestuale informazione scritta al competente Servizio Ispezione del Lavoro.

Si rammenta, inoltre, che a norma dell'art. 33, comma 10, del D.Lgs. 626/94 l'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo alle dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudichi la normale esecuzione del lavoro; lo stesso articolo prevede, inoltre, che le donne incinte o che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

Si fa presente, infine, che ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 645/96 le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita della retribuzione qualora questi debbano essere eseguiti necessariamente durante l'orario di lavoro.

#### 4) ATTIVITA' CULTURALI E SIMILI

L'art. 4, 2° comma, della legge n. 977 del 1967, così come sostituito dall'art. 6 del decreto legislativo in esame, prevede che l'impiego dei bambini e degli adolescenti in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo debba essere preventivamente autorizzato dalle Direzioni provinciali del lavoro competenti per territorio, secondo le modalità di cui al D.P.R. 365/94. Sul punto si richiamano, per completezza, anche le disposizioni contenute nell'art. 8, 1° comma; nell'art. 17, 1° comma; nell'art. 22, 3° comma e nell'art. 26 della novellata legge n. 977 del 1967 relativamente alle visite mediche, al lavoro notturno, al riposo domenicale ed alle sanzioni.

La sostituzione, nel citato art. 4, 2° comma, delle parole "partecipazione dei minori" con le parole "impiego dei minori in attività lavorative" intende escludere dall'obbligo di richiedere l'autorizzazione relativamente a tutte quelle attività che, per la loro natura intrinseca, per le modalità di svolgimento o per il loro carattere episodico ed estemporaneo, non siano in alcun modo assimilabili al concetto di lavoro e neppure ad una vera e propria "occupazione", la quale di per sé esige una prefigurazione in termini soggettivi, oggettivi, temporali e programmatici dell'intervento del minore. Del pari, si potrà prescindere dalla preventiva autorizzazione nel caso di attività non retribuita svolta nell'ambito di iniziative didattiche promosse da organismi pubblici aventi istituzionalmente compiti di educazione e formazione dei minori. Infatti, nelle evidenziate iniziative e nelle attività educative della Scuola è connaturata l'osservanza dell'obbligo scolastico e delle condizioni atte ad assicurare l'integrità psico-fisica e la moralità del minore che costituiscono alcune delle condizioni alle quali è subordinata l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

#### 5) LAVORAZIONI VIETATE

La nuova disciplina (art.7) vieta l'adibizione degli adolescenti ad una serie di attività elencate nell'allegato I, con abrogazione espressa delle disposizioni contenute nel D.P.R. 20/1/76, n.432 riguardante i lavori vietati ai fanciulli ed agli adolescenti.

Il suddetto allegato distingue tra esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici e processi e lavori.

In particolare, per quanto riguarda i divieti di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, va chiarito preliminarmente che gli stessi sono stati introdotti dalla direttiva 94/33 CE e che la gran parte era già presente nella legislazione previgente.

Con riguardo ai singoli agenti si fa presente:

##### a. Rumore

Il divieto di esposizione al rumore non opera automaticamente ma discende dalla valutazione dei rischi e scatta a partire da un livello di 80 dbA. La valutazione deve essere operata sulla base delle disposizioni di cui al D.Lgs. 277/91 (art.40). In particolare, poi, il livello di 80 dbA deve intendersi come esposizione quotidiana personale o come esposizione media settimanale, se quella quotidiana è variabile nell'arco della settimana lavorativa, e, pertanto, non va considerato come valore che non può mai essere superato nell'arco del periodo in esame.

##### b. Agenti chimici

Fermo restando il divieto assoluto di esposizione agli agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi ed estremamente infiammabili, per gli agenti nocivi ed irritanti il divieto vige solo per quelli etichettati con le frasi di rischio riportate nell'allegato 1. Ad esempio, tra gli agenti irritanti sono vietati solo quelli sensibilizzanti per inalazione o per contatto cutaneo.

Per tutti gli agenti sopra considerati il divieto vige indipendentemente dalle quantità presenti nell'ambiente di lavoro.

Per ciò che concerne i divieti riferiti a processi e lavori, si fa presente che solo alcuni divieti sono stati introdotti dalla direttiva europea e quindi dal decreto di recepimento, mentre la maggior parte è stata ripresa dalla previgente legislazione in conformità allo specifico criterio di delega secondo cui l'attuazione di una direttiva non può costituire occasione per il peggioramento del livello di protezione.

Si ritiene, comunque, opportuno evidenziare che, laddove il divieto è riferito solo ad alcune fasi del processo produttivo, lo stesso si riferisce a tali specifiche fasi e non all'attività nel suo complesso. Ad esempio, il divieto di lavoro nei magazzini frigoriferi riguarda solo l'accesso a tali luoghi e non l'attività nel suo complesso (supermarket, magazzini ortofrutticoli ecc.)

Il divieto di adibizione a lavori comportanti rischio silicotigeno è, altresì, limitato alle lavorazioni per le quali è obbligatorio il pagamento del premio assicurativo per la silicosi.

In ogni caso per tutte le lavorazioni elencate, l'art. 7 al comma 2 prevede la possibilità di derogare ai suddetti divieti per scopi didattici e di formazione professionale. Detta formazione va svolta sotto la sorveglianza di un formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute disposte dalla vigente normativa.

Pertanto, nel caso di autorizzazione richiesta da parte di un datore di lavoro che rientri nei casi previsti dall'articolo 10 del D.Lgs. 626/94 il ruolo di formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione può essere svolto dal datore di lavoro, in quanto soggetto abilitato a svolgere i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione.

Premesso quanto precede ed in attesa della emanazione delle norme regolamentari che disciplineranno globalmente tutti gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi – quali l'apprendistato ed i contratti di formazione e lavoro – allo scopo di pervenire ad una disciplina della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, si ritiene che per i motivi sopra esposti, il rapporto di apprendistato possa essere incluso nella deroga ivi prevista.

Infatti, secondo le vigenti disposizioni richiamate, l'apprendista è comunque chiamato a svolgere, durante il periodo di tirocinio, oltre che un'attività lavorativa anche un'attività di formazione pratica continua (in affiancamento al datore di lavoro artigiano, ovvero ai lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda secondo le condizioni previste dall'art. 1 della L. n. 424/1968), e pertanto tale attività concretizza quella "formazione professionale", seppure distinta da quella organizzata dagli istituti di istruzione e formazione professionale, rientrante nella deroga sopra citata, sottoposta a preventiva autorizzazione delle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Per il contratto di apprendistato peraltro, il formatore va identificato con il tutore previsto dall'articolo 16 della legge 196/97 purché quest'ultimo sia competente in materia di sicurezza e salute.

Sarà cura, ovviamente, delle predette Direzioni Provinciali del Lavoro valutare, di volta in volta, la sussistenza di tali presupposti non solo in sede di emanazione del provvedimento autorizzatorio, ma anche nel corso dello svolgimento del rapporto stesso.

Si chiarisce, infine, che con la locuzione "tempo strettamente necessario...." di cui al citato articolo 7 si intende il periodo, in termini di mesi od anni, necessario al raggiungimento della qualificazione professionale previsto dalla normativa di riferimento o dalla contrattazione.

L'autorizzazione, di cui al comma 3, è rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, servizio ispettivo, che verifica la sussistenza delle condizioni richieste dalla norma e, quindi, anche la presenza di formatori esperti in materia di sicurezza.

Va tenuto presente che si tratta di un'autorizzazione diversa da quella prevista in via generale dalla legge 25/55 sull'apprendistato, in quanto mirata a rimuovere il divieto di adibizione dei minori alle lavorazioni dell'allegato al D.Lgs. in esame. Peraltro, il datore di lavoro interessato potrà avanzare una unica richiesta di autorizzazione, semplificando, così, le relative procedure e l'Ispettorato del Lavoro rilascerà una autorizzazione unica secondo l'allegato modello. Sarà cura dell'Ispettorato poi, provvedere periodicamente a dare comunicazione delle autorizzazioni rilasciate alla ASL territorialmente competente, al fine di consentire l'opportuna verifica del rispetto della normativa prevenzionistica.

Si sottolinea, infine, che l'autorizzazione riguarda l'attività di formazione e, pertanto, deve essere richiesta per specifiche qualifiche e non va ripetuta per ogni singola assunzione di minore .

## 6) SORVEGLIANZA SANITARIA

In via generale, l'art. 9 del nuovo decreto dispone, per i minori, l'obbligo di una visita medica preassuntiva e di visite mediche periodiche da effettuare, a cura del datore di lavoro, presso la ASL territorialmente competente.

Fa eccezione il caso di attività lavorative per le quali la vigente legislazione dispone la sorveglianza sanitaria disciplinata dagli artt. 16 e 17 del citato D.Lgs. 626/94.

In tali fattispecie le visite mediche preventive e periodiche devono essere, quindi, effettuate dal medico competente, pubblico e privato, scelto dal datore di lavoro.

Pertanto, poiché l'articolo in questione ha compiutamente e diversamente disciplinato la materia, l'articolo 9 del D.P.R. 1668/56 deve ritenersi implicitamente abrogato nella parte in cui dispone per i minori, la visita medica a cura della struttura sanitaria pubblica.

## 7) LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno particolarmente gravoso, specie nell'età giovanile, è regolato agli artt. 15 e 17 della novellata legge 977\67. La definizione del termine "notte" si ritrova nell'art. 15 e, per tale, si considera un periodo di almeno dodici ore consecutive comprendenti l'arco di tempo che va dalle ore 22 alle ore 6 o dalle ore 23 alle ore 7, indipendentemente dall'ora di inizio dell'attività lavorativa. Al di fuori, beninteso, di tali intervalli, il riposo notturno può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

La nuova normativa mantiene il divieto del lavoro notturno per i minori degli anni 18. Unica eccezione (art. 17) è il caso di forza maggiore - purché il minore abbia almeno 16 anni - che ostacola il funzionamento dell'azienda. In tal caso, però, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione all'Ispettorato del lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori impiegati e le ore per cui sono stati impiegati. D'altronde l'art. 17 consente la deroga "eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario", "purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi" e "non siano disponibili lavoratori adulti": una volta arginata la forza maggiore o avuta la possibilità di organizzare squadre di adulti, si ripristina automaticamente il divieto recato dall'art. 15 della stessa legge. Spetta in tal caso al minore, un equivalente periodo di riposo compensativo che deve essere fruito entro tre settimane., oltre alle maggiorazioni retributive.

Permane la deroga fino alle ore 24 per il lavoro nello spettacolo, esteso ora alle attività a carattere culturale, artistico e sportivo; in tale ipotesi il minore deve godere di un periodo di riposo notturno di almeno quattordici ore consecutive.

## 8) RIPOSO SETTIMANALE

I minori hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendenti la domenica; tale periodo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, salvo che in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Per alcune attività il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica: trattasi, per i minori, delle attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo; per gli adolescenti, delle attività nei settori turistico, alberghiero e della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie ecc.- attività per le quali il maggior carico di lavoro si concentra spesso nella domenica.

## 9) SANZIONI

Sono state adeguate le sanzioni, sia penali che amministrative, in ottemperanza alle disposizioni di delega.

IL MINISTRO

(ON.LE AVV. CESARE SALVI)

**CIRCOLARE N. 1/2000**

**5 GENNAIO 2000**

PROT. 801- Segr.-/D  
ALL. 2

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**Direzione Generale Rapporto di Lavoro**

**OGGETTO: Lavoro minorile - Decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 - Prime direttive applicative.**

ALLE DIREZIONI REGIONALI E  
PROVINCIALI LAVORO

LORO SEDI

ALLE REGIONI-ASSESSORATI ALLA  
SANITA'

ALLE PROVINCIE AUTONOME DI  
TRENTO E BOLZANO

ALLE OO.SS. DEI DATORI DI LAVORO

ALLE OO.SS. DEI LAVORATORI

e, p.c.

AL MINISTERO DELLA SANITA'

AL MINISTERO DELLA PUBBLICA  
ISTRUZIONE

AL DIPARTIMENTO DELLA  
SOLIDARIETA' SOCIALE

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 237 dell'8 ottobre 1999 è stato pubblicato il Decreto legislativo 4 agosto 1999 n. 345, di attuazione della direttiva 94/33 CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

Detto provvedimento, pur mantenendo l'impianto generale della normativa contenuta nella legge 17 ottobre 1967, n. 977, ha carattere profondamente innovativo, proponendosi di adeguare gradualmente la realtà lavorativa dei giovani di età inferiore ai diciotto anni agli standards europei. Privilegiare l'istruzione, assicurare l'inserimento professionale mediante la formazione, considerando che un'esperienza di lavoro appropriata può contribuire all'obiettivo di preparare i giovani alla vita professionale e sociale di adulti, promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro per garantire un livello più elevato di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori minorenni, trattandosi di gruppi a rischio particolarmente sensibili: queste, in sintesi, le priorità cui si ispira la nuova normativa.

La tecnica adottata è quella di introdurre modifiche ed integrazioni alla legge n. 977 del 1967, sostituendo interi articoli o aggiungendo dei commi.

Per maggiore chiarezza si allega una tabella di raffronto tra la vecchia e la nuova normativa, che evidenzia le modifiche apportate alla legge 977/67.

La nuova impostazione fornita dal legislatore alla materia richiede opportuni chiarimenti al fine di sottolineare le significative innovazioni intervenute.

#### 1) AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente normativa ha inteso unificare le disposizioni in materia di lavoro minorile, estendendone l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro, ordinari e speciali, che riguardino minori dei diciotto anni. Le nuove disposizioni si applicano, pertanto, anche all'apprendistato, ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a domicilio ecc.

Infatti, l'art. 3 che modifica l'art. 1 della legge 977/67, nell'individuare il campo di applicazione, precisa che il Decreto si applica ai minori di 18 anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche "speciale", disciplinato dalle norme vigenti. E' chiaro, quindi, il riferimento anche al contratto di apprendistato che l'art.

2 della legge 55/25 definisce come uno "speciale" rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze "l'insegnamento necessario", perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare "lavoratore qualificato".

Sono state soppresse le deroghe ed esclusioni previste dalla legislazione precedente, sia per quanto riguarda l'età lavorativa che i settori d'impiego, con l'evidente obiettivo di assicurare una migliore tutela dei minori. Ma ciò, a parere dello scrivente, senza l'intendimento di pregiudicare in modo irreversibile i rapporti di lavoro già in essere alla data di entrata in vigore del provvedimento in oggetto.

Il problema, invero, si pone per tutte quelle aziende che hanno già in corso rapporti di lavoro con minori, per le attività prima lecite che l'allegato 1 del decreto in argomento vieta, senza prevedere i necessari tempi di adeguamento.

Si rende necessaria, pertanto, l'emanazione di una normativa di raccordo, peraltro già in fase di studio, che disciplini tali situazioni, possibilmente anche definendo in modo più articolato l'ambito di applicazione dei divieti recati dall'allegato 1, ad evitare licenziamenti indiscriminati.

Sono, senz'altro, esclusi dall'applicazione della normativa in materia di lavoro minorile gli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata (con esclusione, quindi, dei rapporti a termine) svolti nei servizi domestici prestati in ambito familiare nonché nelle imprese a conduzione familiare, sempreché queste ultime si concretino in prestazioni di lavoro non nocivo né pregiudizievole né pericoloso. Si sottolinea che la previsione riguarda esclusivamente le due ipotesi suindicate e si riferisce a prestazioni che non consentono una previa programmazione, si concretano in attività fuori dalla logica della periodicità, svolte da soggetti non inseriti nell'organizzazione della famiglia o dell'impresa a conduzione familiare. In particolare, la dizione "lavori occasionali" si intende riferita a prestazioni casuali, sporadiche, saltuarie. La saltuarietà, tuttavia, di per sé non è elemento sufficiente ad escludere la presenza di un rapporto di lavoro; occorre, quindi, distinguere tra continuità di rapporto e continuità di prestazione, in quanto è possibile che alla continuità del rapporto si accompagni l'intermittenza delle prestazioni. I lavori di breve durata possono riferirsi a quelle prestazioni nelle quali l'elemento temporale non raggiunge quel minimo necessario perché l'attività svolta possa ricomprendersi in una delle fattispecie tipiche previste dalla legge (es. tutte le ipotesi di contratto a termine).

Per gli adolescenti occupati a bordo delle navi sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative o regolamentari in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo settimanale, e ciò in relazione alla peculiarità ed inderogabilità di molte norme sul lavoro marittimo, in vista della sua stretta connessione all'interesse pubblico. L'interesse generale alla sicurezza della navigazione è ritenuto, infatti, prevalente e condiziona la stessa tutela predisposta per il lavoro subordinato.

## 2) ETA' LAVORATIVA – OBBLIGO SCOLASTICO – OBBLIGO FORMATIVO

Sul punto, il decreto legislativo in esame introduce il principio che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico. Le stesse definizioni di "bambino" e "adolescente", cui fa riferimento il decreto, riguardano, in via generale, i soggetti che abbiano rispettivamente meno o più di quindici anni, ma, per ogni singolo soggetto, possono riferirsi ad età diverse, a seconda che sia stato assolto o meno l'obbligo scolastico. Viene, inoltre, introdotto il divieto del lavoro dei bambini, salvo per quanto riguarda le attività culturali o simili, di cui al punto 4).

L'età minima per l'ammissione al lavoro non può mai essere inferiore ai quindici anni compiuti ed è inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria.

Per determinare, quindi, il limite di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori occorre verificare la sussistenza di due requisiti: il compimento del quindicesimo anno di età e l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico. Attualmente secondo le indicazioni fornite dal Ministero della pubblica istruzione con circolare n. 22 del 1\2\1999 - in via transitoria e fino all'approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo che prevede l'obbligatorietà con durata decennale - l'obbligo che interessa è da considerarsi assolto:

- da coloro che, nell'anno scolastico 1997\98, hanno conseguito il diploma di licenza di scuola media;
- da coloro che, alla data del 31 dicembre 1998, hanno compiuto il 15° anno di età e dimostrino di aver osservato, per almeno otto anni, le norme sull'obbligo;

• da coloro, che, alla data del 31 agosto 1999, hanno adempiuto, per almeno nove anni, all'obbligo in questione. (vedi anche Legge 20 gennaio 1999, n. 9 e Decreto 9 agosto 1999, n. 323 – GG.UU. n. 21 del 27\01\1999 e n. 218 del 16\09\1999).

E', inoltre, da tenere presente che la legge 17 maggio 1999, n. 144, all'art. 68, 1° comma, impone, per i giovani, l'obbligo di frequenza di attività formative fino a diciotto anni, obbligo che può essere assolto in percorsi anche integrati di istruzione e formazione:

a) nel sistema di istruzione scolastica;

b) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale;

c) nell'esercizio dell'apprendistato.

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

Il giovane che abbia assolto l'obbligo scolastico come sopra indicato può, quindi, lavorare sicuramente come apprendista; per le altre attività lavorative dovrà contemporaneamente assolvere all'obbligo formativo, i cui contenuti sono al momento in corso definizione con appositi provvedimenti.

### 3) LAVORATRICI MINORI GESTANTI, PUERPERE O IN ALLATTAMENTO

Atteso che la gravidanza in giovane età può costituire per certi aspetti un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro è da sottolineare il particolare rilievo che assume una puntuale e tempestiva ottemperanza alle norme di tutela delle lavoratrici madri ed in specie del D.Lgs. 645/96.

Ferma restando la normativa concernente il divieto di adibizione ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri e l'obbligo di spostamento ad altre mansioni (artt. 3 e 5 L. 1204/71 e art. 5 D.P.R. 1026/76) il datore di lavoro deve valutare i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti e procedere alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro ottemperando all'obbligo di informazione. (art. 4 e 5 D.Lgs. 645/96).

Qualora tali modifiche non siano possibili per motivi organizzativi e produttivi il datore di lavoro applica gli artt. 3 e 5 lett. c) della L. 1204/71 dandone contestuale informazione scritta al competente Servizio Ispezione del Lavoro.

Si rammenta, inoltre, che a norma dell'art. 33, comma 10, del D.Lgs. 626/94 l'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo alle dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudichi la normale esecuzione del lavoro; lo stesso articolo prevede, inoltre, che le donne incinte o che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

Si fa presente, infine, che ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 645/96 le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita della retribuzione qualora questi debbano essere eseguiti necessariamente durante l'orario di lavoro.

### 4) ATTIVITA' CULTURALI E SIMILI

L'art. 4, 2° comma, della legge n. 977 del 1967, così come sostituito dall'art. 6 del decreto legislativo in esame, prevede che l'impiego dei bambini e degli adolescenti in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo debba essere preventivamente autorizzato dalle Direzioni provinciali del lavoro competenti per territorio, secondo le modalità di cui al D.P.R. 365\94. Sul punto si richiamano, per completezza, anche le disposizioni contenute nell'art. 8.,1 comma; nell'art. 17.,1 comma; nell'art. 22, 3° comma e nell'art. 26 della novellata legge n. 977 del 1967 relativamente alle visite mediche, al lavoro notturno, al riposo domenicale ed alle sanzioni.

La sostituzione, nel citato art. 4, 2° comma, delle parole "partecipazione dei minori" con le parole "impiego dei minori in attività lavorative" intende escludere dall'obbligo di richiedere l'autorizzazione relativamente a

tutte quelle attività che, per la loro natura intrinseca, per le modalità di svolgimento o per il loro carattere episodico ed estemporaneo, non siano in alcun modo assimilabili al concetto di lavoro e neppure ad una vera e propria "occupazione", la quale di per sé esige una prefigurazione in termini soggettivi, oggettivi, temporali e programmatici dell'intervento del minore. Del pari, si potrà prescindere dalla preventiva autorizzazione nel caso di attività non retribuita svolta nell'ambito di iniziative didattiche promosse da organismi pubblici aventi istituzionalmente compiti di educazione e formazione dei minori. Infatti, nelle evidenziate iniziative e nelle attività educative della Scuola è connaturata l'osservanza dell'obbligo scolastico e delle condizioni atte ad assicurare l'integrità psico-fisica e la moralità del minore che costituiscono alcune delle condizioni alle quali è subordinata l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

## 5) LAVORAZIONI VIETATE

La nuova disciplina (art.7) vieta l'adibizione degli adolescenti ad una serie di attività elencate nell'allegato I, con abrogazione espressa delle disposizioni contenute nel D.P.R. 20/1/76, n.432 riguardante i lavori vietati ai fanciulli ed agli adolescenti.

Il suddetto allegato distingue tra esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici e processi e lavori.

In particolare, per quanto riguarda i divieti di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, va chiarito preliminarmente che gli stessi sono stati introdotti dalla direttiva 94/33 CE e che la gran parte era già presente nella legislazione previgente.

Con riguardo ai singoli agenti si fa presente:

### a. Rumore

Il divieto di esposizione al rumore non opera automaticamente ma discende dalla valutazione dei rischi e scatta a partire da un livello di 80 dbA. La valutazione deve essere operata sulla base delle disposizioni di cui al D.Lgs. 277/91 (art.40). In particolare, poi, il livello di 80 dbA deve intendersi come esposizione quotidiana personale o come esposizione media settimanale, se quella quotidiana è variabile nell'arco della settimana lavorativa, e, pertanto, non va considerato come valore che non può mai essere superato nell'arco del periodo in esame.

### b. Agenti chimici

Fermo restando il divieto assoluto di esposizione agli agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi ed estremamente infiammabili, per gli agenti nocivi ed irritanti il divieto vige solo per quelli etichettati con le frasi di rischio riportate nell'allegato 1. Ad esempio, tra gli agenti irritanti sono vietati solo quelli sensibilizzanti per inalazione o per contatto cutaneo.

Per tutti gli agenti sopra considerati il divieto vige indipendentemente dalle quantità presenti nell'ambiente di lavoro.

Per ciò che concerne i divieti riferiti a processi e lavori, si fa presente che solo alcuni divieti sono stati introdotti dalla direttiva europea e quindi dal decreto di recepimento, mentre la maggior parte è stata ripresa dalla previgente legislazione in conformità allo specifico criterio di delega secondo cui l'attuazione di una direttiva non può costituire occasione per il peggioramento del livello di protezione.

Si ritiene, comunque, opportuno evidenziare che, laddove il divieto è riferito solo ad alcune fasi del processo produttivo, lo stesso si riferisce a tali specifiche fasi e non all'attività nel suo complesso. Ad esempio, il divieto di lavoro nei magazzini frigoriferi riguarda solo l'accesso a tali luoghi e non l'attività nel suo complesso (supermarket, magazzini ortofrutticoli ecc.)

Il divieto di adibizione a lavori comportanti rischio silicotigeno è, altresì, limitato alle lavorazioni per le quali è obbligatorio il pagamento del premio assicurativo per la silicosi.

In ogni caso per tutte le lavorazioni elencate, l'art. 7 al comma 2 prevede la possibilità di derogare ai suddetti divieti per scopi didattici e di formazione professionale. Detta formazione va svolta sotto la sorveglianza di un formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute disposte dalla vigente normativa.

Pertanto, nel caso di autorizzazione richiesta da parte di un datore di lavoro che rientri nei casi previsti dall'articolo 10 del D.Lgs. 626/94 il ruolo di formatore competente anche in materia di prevenzione e protezione può essere svolto dal datore di lavoro, in quanto soggetto abilitato a svolgere i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione.

Premesso quanto precede ed in attesa della emanazione delle norme regolamentari che disciplineranno globalmente tutti gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi – quali l'apprendistato ed i contratti di formazione e lavoro – allo scopo di pervenire ad una disciplina della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, si ritiene che per i motivi sopra esposti, il rapporto di apprendistato possa essere incluso nella deroga ivi prevista.

Infatti, secondo le vigenti disposizioni richiamate, l'apprendista è comunque chiamato a svolgere, durante il periodo di tirocinio, oltre che un'attività lavorativa anche un'attività di formazione pratica continua (in affiancamento al datore di lavoro artigiano, ovvero ai lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda secondo le condizioni previste dall'art. 1 della L. n. 424/1968), e pertanto tale attività concretizza quella "formazione professionale", seppure distinta da quella organizzata dagli istituti di istruzione e formazione professionale, rientrante nella deroga sopra citata, sottoposta a preventiva autorizzazione delle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Per il contratto di apprendistato peraltro, il formatore va identificato con il tutore previsto dall'articolo 16 della legge 196/97 purché quest'ultimo sia competente in materia di sicurezza e salute.

Sarà cura, ovviamente, delle predette Direzioni Provinciali del Lavoro valutare, di volta in volta, la sussistenza di tali presupposti non solo in sede di emanazione del provvedimento autorizzatorio, ma anche nel corso dello svolgimento del rapporto stesso.

Si chiarisce, infine, che con la locuzione "tempo strettamente necessario...." di cui al citato articolo 7 si intende il periodo, in termini di mesi od anni, necessario al raggiungimento della qualificazione professionale previsto dalla normativa di riferimento o dalla contrattazione.

L'autorizzazione, di cui al comma 3, è rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, servizio ispettivo, che verifica la sussistenza delle condizioni richieste dalla norma e, quindi, anche la presenza di formatori esperti in materia di sicurezza.

Va tenuto presente che si tratta di un'autorizzazione diversa da quella prevista in via generale dalla legge 25/55 sull'apprendistato, in quanto mirata a rimuovere il divieto di adibizione dei minori alle lavorazioni dell'allegato al D.Lgs. in esame. Peraltro, il datore di lavoro interessato potrà avanzare una unica richiesta di autorizzazione, semplificando, così, le relative procedure e l'Ispettorato del Lavoro rilascerà una autorizzazione unica secondo l'allegato modello. Sarà cura dell'Ispettorato poi, provvedere periodicamente a dare comunicazione delle autorizzazioni rilasciate alla ASL territorialmente competente, al fine di consentire l'opportuna verifica del rispetto della normativa prevenzionistica.

Si sottolinea, infine, che l'autorizzazione riguarda l'attività di formazione e, pertanto, deve essere richiesta per specifiche qualifiche e non va ripetuta per ogni singola assunzione di minore .

## 6) SORVEGLIANZA SANITARIA

In via generale, l'art. 9 del nuovo decreto dispone, per i minori, l'obbligo di una visita medica preassuntiva e di visite mediche periodiche da effettuare, a cura del datore di lavoro, presso la ASL territorialmente competente.

Fa eccezione il caso di attività lavorative per le quali la vigente legislazione dispone la sorveglianza sanitaria disciplinata dagli artt. 16 e 17 del citato D.Lgs. 626/94.

In tali fattispecie le visite mediche preventive e periodiche devono essere, quindi, effettuate dal medico competente, pubblico e privato, scelto dal datore di lavoro.

Pertanto, poiché l'articolo in questione ha compiutamente e diversamente disciplinato la materia, l'articolo 9 del D.P.R. 1668/56 deve ritenersi implicitamente abrogato nella parte in cui dispone per i minori, la visita medica a cura della struttura sanitaria pubblica.

## 7) LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno particolarmente gravoso, specie nell'età giovanile, è regolato agli artt. 15 e 17 della novellata legge 977/67. La definizione del termine "notte" si ritrova nell'art. 15 e, per tale, si considera un periodo di almeno dodici ore consecutive comprendenti l'arco di tempo che va dalle ore 22 alle ore 6 o dalle ore 23 alle ore 7, indipendentemente dall'ora di inizio dell'attività lavorativa. Al di fuori, beninteso, di tali intervalli, il riposo notturno può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

La nuova normativa mantiene il divieto del lavoro notturno per i minori degli anni 18. Unica eccezione (art. 17) è il caso di forza maggiore - purché il minore abbia almeno 16 anni - che ostacola il funzionamento dell'azienda. In tal caso, però, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione all'Ispettorato del

lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori impiegati e le ore per cui sono stati impiegati. D'altronde l'art. 17 consente la deroga "eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario", "purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi" e "non siano disponibili lavoratori adulti": una volta arginata la forza maggiore o avuta la possibilità di organizzare squadre di adulti, si ripristina automaticamente il divieto recato dall'art. 15 della stessa legge. Spetta in tal caso al minore, un equivalente periodo di riposo compensativo che deve essere fruito entro tre settimane., oltre alle maggiorazioni retributive.

Permane la deroga fino alle ore 24 per il lavoro nello spettacolo, esteso ora alle attività a carattere culturale, artistico e sportivo; in tale ipotesi il minore deve godere di un periodo di riposo notturno di almeno quattordici ore consecutive.

#### 8) RIPOSO SETTIMANALE

I minori hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendenti la domenica; tale periodo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, salvo che in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Per alcune attività il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica: trattasi, per i minori, delle attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo; per gli adolescenti, delle attività nei settori turistico, alberghiero e della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie ecc.- attività per le quali il maggior carico di lavoro si concentra spesso nella domenica.

#### 9) SANZIONI

Sono state adeguate le sanzioni, sia penali che amministrative, in ottemperanza alle disposizioni di delega.

IL MINISTRO  
(ON.LE AVV. CESARE SALVI)

---

#### **Allegato 1**

Tabella di raffronto tra la vecchia e nuova normativa  
elaborata dalla Direzione Generale Rapporti di Lavoro - Div. V

**LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977.**

Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti La Camera dei deputati ed il senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

La seguente legge:

**DECRETO LEGISLATIVO 4 agosto 1999, n. 345.**

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'articolo 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:

	<p style="text-align: center;"><b>Art. 1.</b></p> <p>1. Il presente decreto reca modifiche e integrazioni alla legge 17 ottobre 1967, n. 977, al fine di adeguarla ai principi e alle prescrizioni della direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994.</p> <p>2. Per quanto non diversamente stabilito dal presente decreto si applicano le disposizioni del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Art. 2.</b></p> <p>1. Nel titolo e nelle disposizioni recate dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, la parola "fanciullo" è sostituita dalla seguente: "bambino".</p> <p>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.".</p>
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 1</b></p> <p>Il lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, alle dipendenze di datori di lavoro, è disciplinato dalle norme della presente legge.</p> <p>Per "fanciulli" si intendono i minori che non hanno compiuto i 15 anni.</p> <p>Per "adolescenti" si intendono i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 3.</b></p> <p>1. L'articolo 1 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:</p> <p>"Art. 1. - <i>1.</i> 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.</p> <p>2. Ai fini della presente legge si intende per:</p> <p>a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>d) periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.".</p>

<p style="text-align: center;"><b>ART. 2</b></p> <p>Le norme della presente legge non si applicano nei riguardi dei fanciulli e degli adolescenti:</p> <p>a) Addetti ai servizi familiari, salvo il disposto di cui agli articoli 3, secondo comma, 7, 8, 9, 11, 12, 13 e 24;</p> <p>b) Lavoranti a domicilio, salvo il disposto di cui agli articoli 3, primo comma, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 24;</p> <p>c) Occupati a bordo delle navi in quanto tutelati da specifiche disposizioni;</p> <p>d) Occupati negli uffici o nelle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri Enti pubblici, semprechè disposizioni legislative o regolamentari assicurino un trattamento più favorevole di quello stabilito dalla presente legge.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 4.</b></p> <p>1. L'articolo 2 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:</p> <p>"Art. 2. - <i>1.</i> Le norme della presente legge non si applicano agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:</p> <p>a) servizi domestici prestati in ambito familiare;</p> <p>b) prestazioni di lavoro non nocivo, nè pregiudizievole, nè pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare;</p> <p>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.</p> <p>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."</p>
<b>REQUISITI DI ETA' E DI ISTRUZIONE</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 3</b></p> <p>L'età minima per l'ammissione al lavoro, anche degli apprendisti, è fissata a 15 anni compiuti.</p> <p>In agricoltura e nei servizi familiari l'età minima per l'ammissione al lavoro dei fanciulli è fissata a 14 anni compiuti, purchè ciò sia compatibile con le esigenze particolari, di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 5.</b></p> <p>1. L'articolo 3 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:</p> <p>"Art. 3. - <i>1.</i> 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."</p>

#### ART. 4

Nelle attività non industriali, in deroga a quanto previsto nel precedente articolo 3, i fanciulli di età non inferiore ai 14 anni compiuti possono essere occupati in lavori leggeri che siano compatibili con le particolari esigenze di tutela della salute e non comportino trasgressione dell'obbligo scolastico e semprechè non siano adibiti al lavoro durante la notte e nei giorni festivi.

I lavori leggeri, di cui al comma precedente, sono determinati entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentiti il Consiglio superiore di sanità e le associazioni sindacali. (Vedi D.P.R. 04\01\1971, n. 36)..

*Il terzo comma di questo articolo è stato sostituito dall'art. 2 del D.P.R. 20 aprile 1994, n. 365 che recita testualmente:*

L'Ispettorato provinciale del lavoro può autorizzare, quando vi sia l'assenso scritto dei genitori o del tutore, la partecipazione dei minori di età inferiore ai 15 anni e fino al compimento dei 18 nella preparazione o rappresentazione di spettacoli o riprese cinematografiche, semprechè non si tratti di lavoro pericoloso per la sua integrità fisica e biopsicologica e non si protragga oltre le ore 24. Il fanciullo o l'adolescente che sia stato impegnato in tali prestazioni dovrà, a prestazione compiuta, godere di un riposo di almeno 14 ore consecutive. Il rilascio dell'autorizzazione è subordinato all'esistenza di tutte le condizioni necessarie ad assicurare la salute fisica e la moralità del minore, nonché la sua osservanza dell'obbligo scolastico. Il procedimento si conclude con provvedimento espresso, debitamente motivato, entro 30 giorni dalla presentazione domanda di autorizzazione. Resta salva la facoltà del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, di stabilire ulteriori riduzioni del termine previsto dal presente regolamento.

#### Art. 6.

1. L'articolo 4 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"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.

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

## 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'articolo 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, nonché ai lavori estrattivi a ciclo 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.

**ABROGATO D. Lgs.vo 345/99**

## ART. 6

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentiti il Consiglio superiore di sanità e le associazioni sindacali, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge sono determinati, in relazione agli sviluppi tecnologici e con riguardo anche alle attività non industriali, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e degli adolescenti che non abbiano compiuto i 16 anni e delle donne fino ai 18 anni, nonché i lavori per i quali l'occupazione degli stessi può essere consentita dall'Ispettorato provinciale del lavoro previa valutazione delle cautele e delle condizioni necessarie a garantirne la salute e l'integrità fisica. (Vedi D.P.R. 20\01\1976, n. 432).

## Art. 7.

1. L'articolo 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 6. - 1. È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'allegato I.

2. In deroga al divieto di cui al comma 1, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'allegato I possono essere svolti dagli adolescenti per motivi didattici o di formazione professionale e per il tempo necessari alla formazione stessa, 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 formazione professionale, l'attività di formazione cui al comma 2 deve essere preventivamente autorizzata dalla direzione provinciale del 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. 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.".

**ART. 7**

L'occupazione dei fanciulli e degli adolescenti è subordinata all'osservanza di condizioni soddisfacenti di lavoro, idonee a garantire la salute, lo sviluppo fisico e la moralità.

**Art. 8.**

1. L'articolo 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'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 n. 626 del 1994 sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale."

**VISITA MEDICA PREVENTIVA E PERIODICA**

### **ART. 8**

I fanciulli e gli adolescenti possono essere ammessi al lavoro purchè siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti, a seguito di esame medico.

L'esito della visita medica deve essere comprovato da apposito certificato da allegare al libretto di lavoro.

Qualora il medico ritenga che i minori predetti non siano idonei a tutti o ad alcuni dei lavori di cui agli articoli 6 e 14, deve specificare nel certificato i lavori ai quali non possono essere adibiti.

### **Art. 9.**

1. L'articolo 8 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 8. - 1. I bambini nei casi di cui all'articolo 4, comma 2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purché 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 l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

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'articolo 6, comma 2, deve specificare nel certificato i lavori ai quali 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 precedenti."

<p style="text-align: center;"><b>ART. 9</b></p> <p>L' idoneità dei fanciulli e degli adolescenti al lavoro cui sono addetti deve essere accertata mediante visite mediche periodiche.</p> <p>Tali visite devono essere effettuate ad intervalli non superiori ad un anno; il loro esito deve essere comprovato da apposito certificato da allegare al libretto di lavoro.</p> <p>Per le lavorazioni industriali che espongono all' azione di sostanze tossiche od infettanti o che risultano comunque nocive, indicate nelle tabelle annesse al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, le visite mediche periodiche devono eseguirsi a termini del citato decreto del Presidente della Repubblica.</p> <p>Per le attività non industriali che espongono all' azione di sostanze tossiche od infettanti o che risultano comunque nocive, la periodicità delle visite è determinata con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le associazioni sindacali, entro un anno dall' entrata in vigore della presente legge. (Vedi D.P.R. 17\06\1975, n. 479).</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D.Lgs.vo 345\99</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ART. 10</b></p> <p>L' obbligo dell' esame medico preventivo e periodico è esteso ai minori dai 18 ai 21 anni che siano assunti o adibiti alle lavorazioni di cui al terzo e al quarto comma dell' articolo precedente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D. Lgs.vo 345\99</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ART. 11</b></p> <p>La visita medica preventiva è eseguita dall' ufficiale sanitario o da un medico di particolare competenza da lui designato, a spese del datore di lavoro. L' ufficiale sanitario, in ogni caso, rilascia gratuitamente il relativo certificato.</p> <p>Le visite periodiche di controllo sono eseguite dall' ufficiale sanitario, a cura e spese del datore di lavoro.</p> <p>L' Ispettorato provinciale del lavoro può disporre in qualsiasi momento il rinnovo delle visite mediche, preventiva o periodica, ovvero eseguirle direttamente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D. Lgs.vo 345\99</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>ART. 12</b></p> <p>I minori che, a seguito di visita medica di controllo, risultino non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D. Lgs.vo 345\99</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ART. 13</b></p> <p>Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale può promuovere o autorizzare l'istituzione o il funzionamento di centri per l'orientamento professionale di minori.</p> <p>Può altresì promuovere o autorizzare, di concerto con il Ministro per la sanità, l'istituzione o il funzionamento di centri per il riadattamento fisico e professionale dei minori che, all'esame medico preventivo o di controllo, siano risultati inidonei a determinati lavori.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D. Lgs.vo 345\99</b></p>
<p><b>TRASPORTO E SOLLEVAMENTO PESI</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 14</b></p> <p>I fanciulli e gli adolescenti possono essere – salvo il divieto stabilito dalla lettera e) dell'articolo 5 – adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi , purchè questi non superino i seguenti limiti:</p> <p>a) trasporto a braccia e a spalla, per i soli lavori agricoli:</p> <p>fanciulli maschi kg10</p> <p>" femmine " 5</p> <p>adolescenti maschi " 20</p> <p>" femmine " 15</p> <p>b) trasporto con carretti a una o a due ruote su strada piana: cinque volte i pesi indicati</p> <p>alla lettera a) compreso il peso del veicolo;</p> <p>c) trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera a) compreso il peso del veicolo;</p> <p>d) trasporto con carretti su guida di ferro: venti volte i pesi indicati alla lettera a) compreso il peso del veicolo;</p> <p>Per quanto riguarda le donne minori in stato di</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D. Lgs.vo 345\99</b></p>

gravidanza si applica il divieto di cui all'articolo 4 della legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Ufficiale sanitario, in ogni caso, rilascia gratuitamente il relativo certificato.

#### LAVORO NOTTURNO

##### **ART. 15**

E' vietato adibire al lavoro notturno i fanciulli e gli adolescenti, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo 4.

##### **Art. 10.**

1. L'articolo 15 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"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 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."

<p style="text-align: center;"><b>ART. 16</b></p> <p>Con il termine "notte" si intende:</p> <p>per i fanciulli e gli adolescenti fino a 16 anni, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6;</p> <p>per gli adolescenti di età superiore ai 16 anni, salvo quanto disposto dal successivo articolo 17, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 5.</p> <p>In ogni caso per i fanciulli e gli adolescenti che frequentino le scuole dell'obbligo, con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 14 ore consecutive, comprendente l'intervallo tra le ore 20 e le ore 8.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABROGATO D. Lgs.vo 345/99</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ART. 17</b></p> <p>I minori che abbiano compiuto gli anni 16 possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento dell'azienda.</p> <p>Il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione all'Ispettorato provinciale del lavoro, indicando le condizioni costituenti la forza maggiore, il numero dei minori e le ore in cui sono stati occupati.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 11.</b></p> <p>1. L'articolo 17 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:</p> <p>"Art. 17 - 1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'articolo 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.</p> <p>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."</p>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 18</b></p> <p>Per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.</p> <p>Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.</p>	

<p style="text-align: center;"><b>ART. 19</b></p> <p>I fanciulli e gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.</p> <p>I fanciulli e 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 fanciulli e degli adolescenti può essere autorizzata dall'Ispettorato provinciale del lavoro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 12.</b></p> <p>1. All'articolo 19, primo e secondo comma, della legge 17 ottobre 1967, n. 977, le parole "I fanciulli e" sono soppresse.</p>
<b>RIPOSI INTERMEDI</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 20</b></p> <p>L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.</p> <p>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.</p> <p>I contratti collettivi possono ridurre la durata del riposo a mezz'ora.</p> <p>La riduzione di cui al comma precedente, in difetto di disposizioni di contratti collettivi, può essere autorizzata dall'Ispettorato provinciale del lavoro, sentite le competenti associazioni sindacali, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.</p> <p>L'Ispettorato provinciale del lavoro può proibire la permanenza nei locali di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti durante i riposi intermedi.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 21</b></p> <p>In deroga a quanto disposto dall'art. 20, l'Ispettorato provinciale del lavoro, può, nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, prescrivere che il lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio.</p>	
<b>RIPOSO SETTIMANALE</b>	

<p style="text-align: center;"><b>ART. 22</b></p> <p>Il riposo domenicale e settimanale dei minori è disciplinato, dalle disposizioni vigenti in materia.</p> <p>In ogni caso, ai minori deve essere assicurato un riposo continuativo di almeno 24 ore decorrenti dalla mezzanotte del sabato.</p> <p>Ai minori occupati nelle rappresentazioni di spettacoli, nonché in riprese dirette della Radio-televisione, il riposo settimanale può essere concesso anche in giorno diverso dalla domenica.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 13.</b></p> <p>1. All'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, il secondo e il terzo comma sono sostituiti dai seguenti:</p> <p>"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.</p> <p>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."</p>
<b>FERIE ANNUALI</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 23</b></p> <p>I fanciulli 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.</p> <p>I contratti collettivi di lavoro possono regolare le modalità di godimento delle ferie.</p>	
<b>TUTELA PREVIDENZIALE</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 24</b></p> <p>I fanciulli di qualsiasi età, anche se adibiti al lavoro in violazione delle norme sull'età minima di ammissione di cui alla presente legge, hanno diritto alle prestazioni assicurative previste dalle vigenti norme in materia di assicurazioni sociali obbligatorie.</p> <p>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.</p>	
<b>FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI FANCIULLI</b>	

### ART. 25

I fanciulli 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 fanciulli stessi un'adeguata formazione professionale.

Gli Uffici del lavoro dovranno sollecitare i fanciulli che hanno superato i 14 anni, che non proseguono gli studi e che sono alla ricerca di un'occupazione, a frequentare detti corsi.

### SANZIONI

#### ART. 26

Sostituito dall'art. 1 del D.Lgs.9 settembre 1994, n. 566 che recita testualmente:

1) L'art. 26 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"Art. 26 (Sanzioni).- 1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 5, primo comma, lettera a), limitatamente ai lavori per i quali non può essere consentita l'occupazione ai sensi dell'art. 6, b), d) ed e), della presente legge è punita con l'arresto fino a sei mesi.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, 4 e 5, primo comma, lettera a), in relazione ai lavori per i quali non può essere consentita l'occupazione ai sensi dell'art. 6, f) e g), è punita con l'arresto da uno a quattro mesi o con l'ammenda da lire due milioni a lire dieci milioni.

3. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 5, primo comma, lettera c), 8, 9, 10, 12, 14, 15, 18, 21 e 22 è punita con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni.

4. L'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 19 e 20 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

5. L'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 5, primo comma, lettera h), 7, 11, 17, secondo comma, e 23 è punita con la sanzione amministrativa da lire cinquecentomila a lire tre milioni.

6. Le sanzioni previste per l'inosservanza degli articoli 3, 4 e 5 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

#### Art. 14.

1. L'articolo 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'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

<p>disposizioni contenute nei medesimi articoli.</p> <p>7. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'ispettorato del lavoro."</p> <p>2. Per le violazioni di cui agli articoli 19, 20 e 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sanzionate ai sensi dell'art. 26 della medesima legge, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.</p>	<p>articolo e ad emettere l'ordinanza-ingiunzione è la direzione provinciale del lavoro.</p> <p>8. Alle contravvenzioni di cui al comma 2 si applicano le disposizioni del capo II del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758."</p>
<b>DISPOSIZIONI FINALI</b>	
<p style="text-align: center;"><b>ART. 27</b></p> <p>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 fanciulli e degli adolescenti.</p> <p>E' abrogata altresì ogni disposizione in contrasto con la presente legge.</p>	

**ART. 28**

Fino all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica previsto all'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 all'Ispettorato provinciale del lavoro.

**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 delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

## **Art. 15.**

1. Alla legge 17 ottobre 1967, n. 977, è aggiunto il seguente allegato:

"Allegato I.

I. Lavorazioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

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

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 n. 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 uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:
  - 1) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
  - 2) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
- 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:

	<p style="text-align: center;"><b>Art. 16.</b></p> <p>1. Sono abrogati:</p> <p>a) gli articoli 5, 9, 10, li, 12, 13, 14 e 16, della legge 17 ottobre 1967, n. 977;</p> <p>b) il decreto del Presidente della Repubblica 4 gennaio 1971, n. 36;</p> <p>c) il decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432.</p> <p>Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.</p>
<p>Data a Roma, addì 17 ottobre 1967 <b>SARAGAT</b></p>	<p>Dato a Roma, addì 4 agosto 1999 <b>CIAMPI</b></p> <p><b>D'ALEMA,</b> <i>Presidente del Consiglio dei Ministri</i></p> <p><b>LETTA,</b> <i>Ministro per le politiche comunitarie</i></p> <p><b>SALVI,</b> <i>Ministro del lavoro e della previdenza sociale</i></p> <p><b>BINDI,</b> <i>Ministro della sanità</i></p> <p><b>BERLINGUER,</b> <i>Ministro della pubblica istruzione</i></p> <p><b>MELANDRI,</b> <i>Ministro per i beni e le attività culturali</i></p> <p><b>BERSANI,</b> <i>Ministro della industria, del commercio e dell'artigianato</i></p> <p><b>DINI,</b> <i>Ministro degli affari esteri</i></p> <p><b>DILIBERTO,</b> <i>Ministro di grazia e giustizia</i></p> <p><b>AMATO,</b> <i>Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica</i></p> <p><b>TURCO,</b> <i>Ministro per io solidarietà sociale</i></p> <p><b>PIAZZA,</b> <i>Ministro per lafunzione pubblica</i></p> <p><b>BALBO,</b> <i>Ministro per le pari opportunità</i></p> <p>Visto, il Guardasigilli: <b>DILIBERTO</b></p>

**Allegato 2 -**

**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
DIREZIONE PROV.LE DEL LAVORO  
SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**

PROT. N. ....

PROVVEDIMENTO N.....

ALLA DITTA-----

e.p.c. (in copia) Alla Sezione Circ. per l'Impiego di

-----

**IL CAPO DEL SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**

**VISTA** la domanda pervenuta il..... con la quale la Ditta..... ,  
esercente attività di..... con sede in..... , nella propria sede  
operativa di..... sita in via.....ha chiesto di essere  
autorizzata

1) ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 424 ad instaurare rapporti di apprendistato;

2) ad adibire gli apprendisti minori alla lavorazione.....  
(specificare il tipo di lavorazione pericolosa compresa nell'allegato n. 1 d.lgs. n. 345/99)

**VISTO** l'art. 1 della legge citata integrativo dell'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;

**PRESO ATTO** delle dichiarazioni di cui alla domanda e, in particolare, di quelle concernenti:

- a) - il numero, la qualifica e la categoria dei lavoratori occupati;
- b) - la qualifica per il conseguimento della quale gli apprendisti saranno assunti;
- c) - le condizioni della prestazione e le modalità dell'addestramento pratico che verranno applicate;
- d) - il trattamento normativo ed economico;
- e) - l'individuazione del formatore competente;
- f) - il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e salute previste dalla legislazione vigente.

### **AUTORIZZA**

L'impresa indicata in premessa ad instaurare rapporti di apprendistato con:

n. \_\_\_\_\_ apprendisti per la qualifica di \_\_\_\_\_

( a condizione che

---

\_\_\_\_\_ )  
*L'autorizzazione è valida per l'assunzione di apprendisti di ambo sessi (legge n. 903 del 9/12/77) con non meno di quindici anni e assolto l'obbligo scolastico.*

*L'impresa è tenuta all'osservanza delle disposizioni della legge n. 25 del 19 .1.55 e successive integrazioni e modificazioni.*

*Per l'assunzione di apprendisti di età inferiore agli anni 18 da occupare nelle attività di cui all'allegato al d. leg.vo n. 345, il presente atto vale ai fini della relativa, specifica autorizzazione di cui all'art. 7 del D. leg.vo citato.*

*Ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 196/97 la durata del rapporto di apprendistato è stabilita per categorie e qualifiche professionali dai contratti collettivi di lavoro nell'ambito dei periodi minimo e massimo stabiliti dalla disposizione stessa.*

*La presente autorizzazione conserva validità sino a quando non intervengano, presso l'impresa autorizzata, mutamenti nelle condizioni e nelle situazioni di fatto in costanza delle quali è stata rilasciata. In quest'ultimo caso la continuazione del rapporto di apprendistato sarà da considerarsi illegittima e pertanto soggetta alle sanzioni di legge.*

**IL CAPO DEL SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**

**ALLEGATO –Modulo Apprendistato**

**MINISTERO DEL LAVORO**

ALLA DITTA-----

-----  
**E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
ISPETTORATO PROV.LE DEL LAVORO**

-----

-----  
**SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**

-----

PROT. N. ....  
PROVVEDIMENTO N..... e.p.c. (in copia) Alla Sezione Circ. per  
l’Impiego di

**IL CAPO DEL SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**

**VISTA** la domanda pervenuta il \_\_\_\_\_ con la quale la Ditta \_\_\_\_\_, esercente attività di  
con sede in \_\_\_\_\_, nella propria sede operativa di \_\_\_\_\_ sita in via \_\_\_\_\_  
ha chiesto di essere autorizzata

- 1) ai sensi della legge 2 aprile 1968, n. 424 ad instaurare rapporti di apprendistato;
- 2) ad adibire gli apprendisti minori alla lavorazione.....  
(specificare il tipo di lavorazione pericolosa compresa nell’allegato n. 1 d.lgs. n. 345/99)

**VISTO** l’art. 1 della legge citata integrativo dell’art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25;

**PRESO ATTO** delle dichiarazioni di cui alla domanda e, in particolare, di quelle concernenti:

- a) - il numero , la qualifica e la categoria dei lavoratori occupati;
- b) - la qualifica per il conseguimento della quale gli apprendisti saranno assunti;
- c) - le condizioni della prestazione e le modalità dell’addestramento pratico che verranno applicate;
- d) - il trattamento normativo ed economico;
- e) - l’individuazione del formatore competente;
- f) - il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e salute previste dalla legislazione vigente.

**AUTORIZZA**

L’impresa indicata in premessa ad instaurare rapporti di apprendistato con:

- n. \_\_\_\_\_ apprendisti per la qualifica di \_\_\_\_\_
- n. \_\_\_\_\_ apprendisti per la qualifica di \_\_\_\_\_
- n. \_\_\_\_\_ apprendisti per la qualifica di \_\_\_\_\_
- n. \_\_\_\_\_ apprendisti per la qualifica di \_\_\_\_\_

( a condizione che \_\_\_\_\_ )

*L’autorizzazione è valida per l’assunzione di apprendisti di ambo sessi (legge n. 903 del 9/12/77) con non meno di quindici anni e assolto l’obbligo scolastico.*

*L’impresa è tenuta all’osservanza delle disposizioni della legge n. 25 del 19 .1.55 e successive integrazioni e modificazioni.*

*Per l’assunzione di apprendisti di età inferiore agli anni 18 da occupare nelle attività di cui all’ allegato al d. leg.vo n. 345, il presente atto vale ai fini della relativa, specifica autorizzazione di cui all’art. 7 del D. leg.vo citato.*

*Ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 196/97 la durata del rapporto di apprendistato è stabilita per categorie e qualifiche professionali dai contratti collettivi di lavoro nell'ambito dei periodi minimo e massimo stabiliti dalla disposizione stessa.*

*La presente autorizzazione conserva validità sino a quando non intervengano, presso l'impresa autorizzata, mutamenti nelle condizioni e nelle situazioni di fatto in costanza delle quali è stata rilasciata. In quest'ultimo caso la continuazione del rapporto di apprendistato sarà da considerarsi illegittima e pertanto soggetta alle sanzioni di legge.*

**IL CAPO DEL SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO**