



Dipartimento di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria
"Scuola Medica Salernitana"
Università degli Studi di Salerno



Policy paper

Valutazione del rischio specifico e dimensionato per il lavoro minorile

A cura di:



Università degli Studi di Salerno
Dipartimento di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria "Scuola Medica Salernitana"
Laboratorio di "Sanità Pubblica per l'analisi dei bisogni di salute delle comunità"

LabSanPub

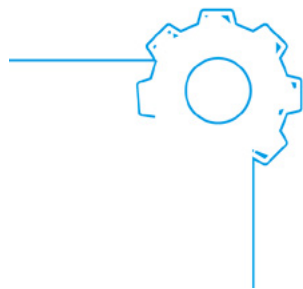
A cura del
“Laboratorio di Sanità Pubblica per l’analisi dei bisogni di Salute della Comunità”
Dipartimento di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria “Scuola Medica Salernitana”
Università degli Studi di Salerno

Responsabile Scientifico
Prof. Francesco De Caro

Ricerca e sviluppo
Dott.ssa Francesca Malatesta,
Dott.ssa Giuseppina Moccia,
Dott.ssa Nadia Pecoraro

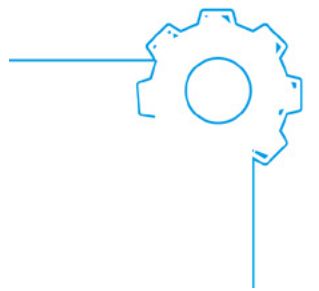
Elaborato per l’Osservatorio UNICEF per la prevenzione dei danni alla salute
da lavoro minorile coordinato dal Prof. Domenico Della Porta

Con la collaborazione dell’Ufficio Advocacy Istituzionale dell’UNICEF Italia



Indice

Introduzione	X
1. Lavoro minorile: riferimenti normativi nazionali	X
1.1 Principali fonti normative	X
1.2 Lavori vietati ai minorenni	X
1.3 Disciplina dell’orario di lavoro dei minorenni	X
1.4 Sorveglianza sanitaria	X
1.4.1 Le raccomandazioni dell’AIMO, Associazione Italiana Medici Oculisti	X
1.5 Tutela del minorenne da abusi sessuali e pornografia minorile	X
1.6 Strategie preventive a tutela del minorenne lavoratore	X
Riferimenti normativi	X
Appendice	X



Introduzione

La tutela del minorenne lavoratore implica l'organizzazione di un contesto lavorativo privo di rischi per la salute psico-fisica, il benessere e la sicurezza sul luogo di lavoro. Pertanto, oltre ad un monitoraggio costante dei dati istituzionali, si richiede una riflessione più ampia sulle possibili azioni da realizzare al fine di migliorare la cultura della prevenzione, intesa come formazione e strategie di intervento in termini di sicurezza e benessere.

Il presente documento ha lo scopo di proporre un nuovo approccio metodologico alla valutazione del rischio lavorativo dei minorenni specificatamente dimensionato, partendo da una disamina della legislazione in materia di lavoro minorile, analizzando i principali riferimenti normativi nazionali quali: la legge 977 del 17 ottobre 1967 ("Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti"); il decreto legislativo n. 345 del 4 agosto 1999 ("Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro"); il decreto legislativo n. 262 del 18 agosto 2000 ("Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro a norma dell'art.1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n.128") ed il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 ("Testo Unico sicurezza sul Lavoro").

Nello specifico, vengono approfonditi gli aspetti relativi alla valutazione del rischio per i lavoratori minorenni, i lavori vietati per questa fascia di età (disciplinati da legge n. 977/1967, D.lgs. n. 81/2008), la sorveglianza sanitaria per il minorenne, la disciplina degli orari di lavoro, la tutela dei minorenni in materia di abusi e pornografia.

1. Lavoro minorile: riferimenti normativi

1.1 Principali fonti normative

A livello internazionale, il primo trattato dedicato al lavoro minorile risale al 1919: è la Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) n. 5 sull'età minima di accesso al lavoro nell'industria. Successivamente, con la Convenzione OIL n. 29 del 1929, fu introdotto per la prima volta il divieto di far svolgere al minorenni attività e/o prestare servizi con la minaccia di punizioni o comunque non svolti volontariamente

Qui di seguito i principali riferimenti normativi internazionali ed europei:

- Convenzione sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni unite il 20 novembre 1989 (ratificata dal Parlamento italiano con Legge 27 maggio 1991, n. 176).
In particolare, l'art. 32 della Convenzione stabilisce "il diritto del fanciullo di essere protetto contro lo sfruttamento economico e di non essere costretto ad alcun lavoro che comporti rischi o sia suscettibile di porre a repentaglio la sua educazione o di nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale".
- Protocollo Opzionale alla Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e dell'adolescenza sulla Vendita di Bambini, la Prostituzione dei Bambini e la Pornografia rappresentante Bambini (ratificato dal Parlamento italiano con Legge 11 marzo 2002, n. 46)
- Convenzione OIL n. 138 del 1973 sull'età minima) per l'assunzione all'impiego
- Convenzione OIL n. 182 del 1999 sulle forme peggiori di lavoro minorile
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
L'art. 32 della Carta sancisce il divieto del lavoro minorile: è previsto che l'età minima per l'ammissione al lavoro non possa essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, fatte salve le norme più favorevoli ai giovani ed

eccettuate deroghe limitate e che i giovani ammessi al lavoro debbano beneficiare di condizioni lavorative appropriate alla loro età ed essere protetti contro lo sfruttamento economico o contro ogni attività che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, psichico, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione (come disciplinato dalla Direttiva del 22 giugno 1994, 94/33/CE, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro)

Principi costituzionali

Articolo 34 della Costituzione: "L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso".

Articolo 37 della Costituzione: "La legge stabilisce il limite minimo di età - 16 anni - 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"

Per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con un minorenni sono fondamentali due presupposti: l'età minima e l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Con la Legge del 27 dicembre 2006, n. 296, (art. 1, comma 622, L. 296/2006) a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, l'istruzione, finalizzata a conseguire un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età, diviene obbligatoria per almeno 10 anni. Ne consegue che l'età per l'accesso al lavoro è stata elevata da 15 a 16 anni. Per i bambini (cioè i minori di 15 anni) e per coloro che non hanno completato l'obbligo scolastico, opera un divieto generale di lavoro.

Le uniche eccezioni ammesse al limite d'età minima riguardano l'impiego dei bambini in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nel settore dello spettacolo. Tuttavia, in questi casi è necessario l'assenso scritto preventivo dei titolari della responsabilità genitoriale e l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Gli adolescenti (cioè, i minori di età compresa tra i 15 ed i 18 anni compiuti, non più soggetti all'obbligo scolastico) sono tutelati dall'art. 7 D.lgs. 345/1999, che ne vieta l'impiego in lavorazioni e lavori potenzialmente pregiudizievoli per il pieno sviluppo fisico elencati nell'Allegato I della stessa legge (come modificato dal D.lgs. 262/2000).

In materia di salute e sicurezza ogni azienda deve occuparsi della tutela delle categorie di lavoratori particolarmente a rischio, come appunto, i lavoratori di minore età.

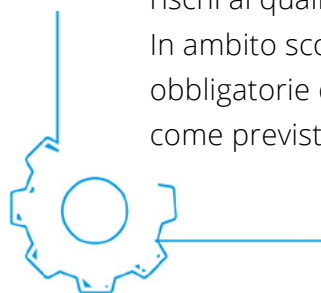
La normativa che oggi, in Italia, disciplina gli aspetti relativi alla sicurezza dei luoghi di lavoro, è il frutto anche del recepimento di più Direttive dell'Unione europea. Nel quadro europeo, il punto di riferimento è la Direttiva quadro del 12 giugno 1989, 89/391/CEE, la quale stabilisce i necessari livelli di salute e sicurezza in favore di tutti i lavoratori, richiede ai datori di lavoro di adottare misure di prevenzione al fine di raggiungere livelli più sicuri di benessere, inserendone il principio di valutazione dei rischi e chiarendone le condizioni fondamentali: individuazione dei rischi, valutazione, assunzione di misure adeguate, compilazione della documentazione, monitoraggio e rivalutazione periodica degli stessi.

Successivamente la Commissione europea ha emanato la Comunicazione del 05 febbraio 2004, COM/2004/0062, relativa all'attuazione pratica delle disposizioni delle Direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Infatti, la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro in Italia (art. 28 c.1 D.lgs. 81/2008) stabilisce, l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori in relazione alla natura dell'attività svolta, *“ivi compresi (...) quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

Il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro 81/2008 nell'articolo 183, inoltre, definisce i “Lavoratori particolarmente sensibili” ed include anche i lavoratori minorenni come soggetti appartenenti a “gruppi particolarmente sensibili al rischio”, per i quali le misure di prevenzione e protezione richiedono un adattamento.

La valutazione del rischio per i lavoratori minorenni è dunque obbligatoria in tutte le attività ove sono presenti lavoratori con meno di 18 anni, e si applica a tutti i rapporti di lavoro, sia quelli in cui i minorenni sono assunti con normali contratti di lavoro, sia quelli derivanti da progetti scolastici o dal percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO). Tale valutazione comprende l'analisi e la stima dei rischi presenti in un'attività lavorativa al fine di certificare l'assenza di quei rischi ai quali, secondo la norma, un lavoratore minorenne non può essere esposto. In ambito scolastico è stata introdotta l'estensione delle coperture assicurative obbligatorie dell'Inail a favore degli studenti per l'anno scolastico 2023/2024, come previsto dall'Art. 18 del decreto-legge 4 maggio 2023 n. 48, convertito, con



modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. La tutela Inail opera per tutti gli eventi lesivi (non solo infortuni ma anche malattie professionali) riconducibili ai luoghi di svolgimento dell'attività assicurata e loro pertinenze.

Sul tema, si evidenzia come andrebbero realizzate su base permanente attività educative e di sensibilizzazione rivolte alle scuole, sostenendo la programmazione di progetti, scritti e pensati in collaborazione con gli studenti e le studentesse, al fine di promuovere la consapevolezza sulle cause ed effetti del lavoro minorile. Solo attraverso la diffusione del diritto all'educazione, è possibile rompere il circolo vizioso tra lavoro minorile e povertà, che in tutto il mondo costringe milioni di minorenni ad abbandonare le scuole per andare a lavorare.

Prima di inserire il lavoratore nella realtà lavorativa dell'azienda è necessario, oltre che valutare i rischi con specifico riguardo all'età, fornire ai minorenni lavoratori la formazione e le informazioni specifiche relative all'organizzazione della sicurezza, ai rischi legati alle attività che dovranno svolgere ed ai corretti comportamenti da tenere nel caso di eventuali emergenze, così come indicato nelle procedure e nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR), estendendo la medesima informazione e formazione al titolare della responsabilità genitoriale.

Tenendo ben presente che in caso di omessa redazione del Documento di Valutazione del Rischio (DVR) per il Datore ore di lavoro è previsto l'arresto con reclusione che va da 3 a 6 mesi oppure un'ammenda da 2.500 € a 6.400 € (D.lgs. 81/08).

In sintesi, al fine di garantire la tutela e la messa in sicurezza dei lavoratori minorenni, dunque, è necessario:

- 1) analizzare la mansione svolta dal minorenne e verificare che non sia esposto ai rischi vietati dalla normativa vigente;
- 2) effettuare la Valutazione del Rischio (VDR), la quale è sempre obbligatoria per tutte le attività che hanno uno o più lavoratori di età inferiore ai 18 anni;
- 3) prevedere e garantire una pianificazione di miglioramento nella quale devono essere specificamente indicate tutte le misure che il lavoratore deve attuare per evitare l'esposizione ai rischi indicati dalla norma D.lgs. 345 del 4/8/1999, integrato dal D.lgs. 262 del 18/8/2000.



In particolare, l'art. 7 della legge n. 977/1967 "Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti", modificata dai Decreti Legislativi n. 345/1999 e n. 262/2000, stabilisce che il datore di lavoro, prima di adibire i minorenni al lavoro e in occasione del verificarsi di qualsivoglia modifica rilevante delle condizioni di lavoro, deve effettuare la valutazione dei rischi prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, avendo riguardo in particolare per:

- lo sviluppo non ancora completo del soggetto, la mancanza di esperienza, di consapevolezza e di capacità di discernimento in merito ai rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- la natura, il grado e la durata dell'esposizione agli agenti chimici, biologici, fisici;
- la movimentazione manuale dei carichi;
- la sistemazione, la scelta, l'utilizzazione e la manipolazione delle attrezzature di lavoro;
- la pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- la garanzia di attività di formazione e informazione dei minorenni, con modalità adeguate all'età.

1.2 Lavori vietati ai minorenni

La normativa prevenzionistica in materia di tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti trova il suo fondamento nella Legge 977/1967, modificata dal decreto legislativo del 4 agosto 1999 n. 345 attuativo della Direttiva 94/33 CE del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, e integrato dal decreto legislativo del 18 agosto 2000 n. 262.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 977/1967, è vietato "adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato I della legge". Tale allegato elenca tutte le lavorazioni, i processi e i lavori ritenuti pericolosi per la salute dei minorenni, distinguendo tra esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici, secondo le prescrizioni introdotte dal D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sicurezza sul Lavoro) e dal D.lgs. 39/2016, in adeguamento alle ultime regole comunitarie.

È possibile derogare solo nel caso in cui tali attività siano indispensabili per motivi didattici o di formazione professionale, e solo per il tempo necessario alla formazione stessa. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto ad osservare gli obblighi di sorveglianza sanitaria mediante effettuazione della visita medica d'idoneità e procedendo con un'adeguata valutazione dei rischi specifici.

È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nella L.977/1967 - Allegato I.

Mansioni che espongono ai seguenti agenti:

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.

Agenti biologici:

- a) agenti biologici dei gruppi di rischio 3 e 4, ai sensi dell'articolo 268 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Agenti chimici:

- a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo:
 - tossicità acuta, categorie 1, 2 o 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
 - corrosione della pelle, categorie 1 A, 1 B o 1 C (H314);
 - gas infiammabile, categorie 1 o 2 (H220, H221);
 - aerosol infiammabili, categoria 1 (H222);
 - liquido infiammabile, categorie 1 o 2 (H224, H225);
 - esplosivi, categoria "esplosivo instabile", o esplosivi delle divisioni 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);



- sostanze e miscele autoreattive, di tipo A, B, C o D (H240, H241, H242);
- perossidi organici, di tipo A o B (H240, H241);
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione ripetuta, categorie 1 o 2 (H372, H373);
- sensibilizzazione delle vie respiratorie, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1 B (H334);
- sensibilizzazione della pelle, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1 B (H317);
- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351);
- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341);
- tossicità per la riproduzione, categorie 1 A o 1 B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

b) sostanze e miscele di cui al Titolo IX, Capo II, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

c) piombo e composti;

d) amianto.

Processi e lavori

(il divieto è riferito solo alle specifiche fasi del processo produttivo e non all'attività nel suo complesso):

- 1) Processi e lavori di cui all'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
 - Produzione di auramina con il metodo Michler
 - I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone
 - Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate
 - Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico
 - Il lavoro comportante l'esposizione a polveri di legno duro
 - Lavori comportanti esposizione a polvere di silice cristallina respirabile,



generata da un procedimento di lavorazione

- 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 I.3;
- 7) Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni;
- 8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definiti dall'art. 82 del D.lgs. 81/2008;
- 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, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi;
- 11) Lavorazioni nelle fonderie;
- 12) Processi elettrolitici;
- 13) NUMERO SOPPRESSO DAL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 262
- 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;
- 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 e artificiali;
- 33) Cernita e tritramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale;
- 34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza;
- 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.



Inoltre, il Ministero del lavoro, con Circolare n. 1/2000 ha dettato alcune direttive applicative in materia e fornito alcune precisazioni riguardo ai singoli agenti di rischio. Nel caso dell'esposizione ad **agenti fisici, e nello specifico il divieto di esposizione al rumore, la valutazione deve essere operata sulla base delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/2008**. Lo stesso decreto fissa tre soglie per LEX,8h: il valore inferiore d'azione pari a 80 dB(A), il valore superiore d'azione pari a 85 dB(A) e il valore limite pari a 87 dB(A). È vietato superare il valore limite, mentre i valori d'azione rappresentano soglie di riferimento che obbligano il datore di lavoro a determinati adempimenti per la riduzione e il controllo dell'esposizione.

“In caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il Datore di Lavoro ha l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali e deve fornire ai minori i mezzi individuali di protezione dell'udito ed una adeguata formazione all'uso degli stessi”.

Rispetto agli agenti chimici vige il divieto incondizionato di esposizione agli agenti definiti come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi e molto infiammabili. Nel caso degli agenti nocivi ed irritanti, invece, il divieto vige solo per quelli definiti con le frasi di rischio e sono vietati solo quelli sensibili per inalazione o per contatto cutaneo.

1.3 Disciplina dell'orario di lavoro dei minorenni

L'orario di lavoro dei minorenni è soggetto a precisi limiti, pertanto, non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. I minorenni non possono quindi svolgere lavoro straordinario (art. 18, comma 2, legge n. 977/1967), pertanto, per il minorenne impiegato a tempo pieno non è ammesso il ricorso al lavoro straordinario (su base giornaliera e settimanale). Se il contratto collettivo applicato dal datore prevede un orario normale settimanale inferiore alle 40 ore, al minorenne sarà consentito svolgere lavoro straordinario fino al raggiungimento del limite di 40 ore previsto dalla legge.

L'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza. Nel caso in cui l'attività lavorativa prevista dovesse superare le 4 ore e mezza, il minorenne ha diritto ad un riposo intermedio di almeno 1 ora (i contratti collettivi possono però ridurre la durata del riposo intermedio a mezz'ora).

È vietato adibire i minorenni a lavoro notturno, ossia 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 (art. 15, comma 2, legge n. 977/1967). L'unica eccezione prevista al divieto di



lavoro notturno è per causa di forza maggiore che può ostacolare il funzionamento dell'azienda, a condizione che: l'adibizione avvenga solo *“eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario”*, tale lavoro *“sia temporaneo e non ammetta ritardi”*, *“non siano disponibili lavoratori adulti”*. In ogni caso il datore di lavoro ha l'obbligo di dare immediata comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro, indicando puntualmente la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minorenni impiegati nell'attività notturna e le ore per cui sono impiegati.

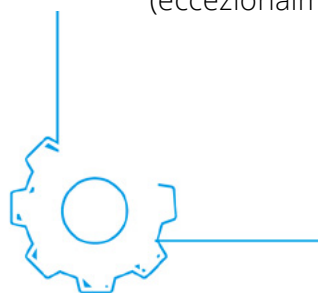
Inoltre, i minorenni hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendenti la domenica, salvo deroghe previste per specifiche esigenze di carattere tecnico-organizzativo. Il periodo di riposo, tuttavia, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, 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 un giorno diverso dalla domenica (attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo, o attività svolte nei settori turistico, alberghiero e della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie, ecc.).

Inoltre, è necessario prevedere 15 minuti di pausa ogni due ore per i minorenni che svolgono attività al videoterminale. L'attività deve avvenire compatibilmente con gli impegni scolastici.

1.4 Sorveglianza sanitaria

Il controllo sanitario periodico dei lavoratori minorenni è un obbligo del datore di lavoro che deve eseguire la sorveglianza sanitaria (ai sensi del D.lgs. 81/08), come del resto già effettuato per i lavoratori adulti.

Il medico competente deve anche accertare, prima che inizi l'attività lavorativa, l'idoneità del minorenne alla mansione che gli sarà affidata, comunicando l'esito della sua valutazione per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della responsabilità genitoriale. L'idoneità alla mansione dell'adolescente dovrà essere accertata attraverso una visita preassunzione e visite periodiche (art. 8 D.lgs. 345/1999) per tutta la durata del rapporto di lavoro, ad intervalli non superiori ad un anno. Lo stesso obbligo vige per i bambini, qualora siano autorizzati (eccezionalmente) a prestazioni lavorative.



Ai genitori devono essere inoltre fornite le informazioni, previste per tutti i lavoratori dall'art. 21 del D.lgs. 81/08, in materia di rischi presenti, pericoli, procedure di emergenza, ecc.

Qualora il medico ritenga che il minorenne non sia idoneo ad alcuni lavori, deve specificare nel certificato i lavori ai quali lo stesso non può essere adibito. Qualora siano svolte attività al videoterminale durante l'orario scolastico e durante eventuali periodi lavorativi, ma anche ludici, si rende necessario effettuare indagini specifiche per proteggere l'apparato visivo, anche in ragione di una immaturità fisiologica dello stesso. Per gli adolescenti, infatti, il rischio è amplificato in quanto l'occhio è meno sviluppato e non è ancora stabilizzato rispetto ad un adulto.

1.4.1 Le raccomandazioni dell'AIMO, Associazione Italiana Medici Oculisti

L'AIMO, Associazione Italiana Medici Oculisti, raccomanda per la sorveglianza sanitaria in presenza del rischio specifico e dimensionato per i lavoratori minorenni esposti a rischio da Videoterminale/Personal Computer (VDT/PC) uguale o superiore a 20 ore settimanali di adottare i seguenti criteri di valutazione e quantificazione dell'astenopia occupazionale in operatori addetti a VDT/PC, considerando i sintomi suddivisi in visivi ed oculari.

Tra i fattori di rischio meritevoli di considerazione, alcuni sono associati in modo specifico, altri in modo generico all'uso di VDT/PC.

I fattori di rischio specifici sono:

- impegno visivo ravvicinato, protratto e statico;
- disomogeneità nella distribuzione della luce naturale ed artificiale.

Quelli generici sono:

- agenti con azione irritativa per la superficie oculare;
- bassa umidità relativa ed elevata velocità dell'aria.

Inoltre, è importante in particolare concentrarsi: su quante ore i nostri giovani studenti siano obbligati all'impegno da vicino e all'utilizzo protratto di strumenti multimediali (con l'osservazione di immagini e di oggetti posti a distanza inferiore al metro). Considerando quanto lo sforzo accomodativo possa indurre sintomi quale cefalea, transitorio calo visivo, sensazione di stanchezza cronica.

Non si parla solo di disturbi fisici, ma anche psico-sociali. In letteratura è stato evidenziato quanto l'abuso di schermi luminosi anche in prossimità del riposo



notturmo possa indurre isolamento, irritabilità, disturbi del sonno fino a quadri ben più critici come le sindromi depressive.

È stato osservato un aumento dell'incidenza di strabismi normo-sensoriali, quali ad esempio esotropia di Bielschowsky, che causano diplopia e richiedono la prescrizione di ausili (correzione prismatica) e in molti casi di un intervento chirurgico. Questo probabilmente è proprio legato all'aumento del lavoro in convergenza.

Le recidive a medio e lungo termine (i ragazzi non possono esimersi dall'utilizzo degli schermi dopo una prima gestione del problema) trasformano i giovani in pazienti cronici fin dalla tenera età. Maggiore è la sensibilità agli screening, maggiore l'accesso alle valutazioni ambulatoriali non solo per prevenzione ma anche per necessità, maggiore deve essere l'impegno della classe medica nell'educazione dei giovani pazienti e dei genitori.

Sempre più frequentemente i giovani giungono alle visite oculistiche lamentando affaticamento visivo dopo aver passato ore fissando lavagne luminose, e un contrasto di caratteri che sembra produrre maggior irritazione agli occhi e sintomi astenopeici.

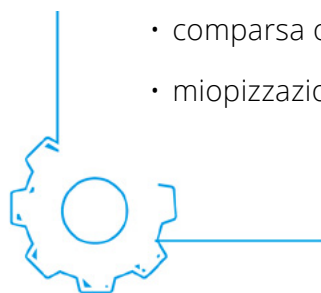
Un team multidisciplinare è obbligato a consigliare, a fare prevenzione e a guidare le famiglie verso un maggior benessere, al fine che le poche risorse a disposizione siano utilizzate per chi ne ha davvero bisogno.

Criteri di valutazione e quantificazione dell'astenopia occupazionale in operatori minorenni addetti a VDT/PC

Per una corretta valutazione e quantificazione dell'astenopia è necessario considerare i seguenti aspetti visivi ed oculari.

Aspetti visivi principali

- visione sfuocata
- visione sdoppiata
- visione di aloni colorati
- riduzione dell'acuità visiva (per vicino e/o per lontano)
- riduzione dell'ampiezza visiva
- allontanamento del punto prossimo di accomodazione (ppa)
- comparsa o aumento di forie (deviazione)
- miopizzazione transitoria



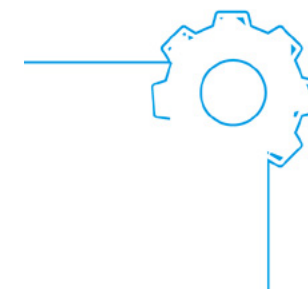
Aspetti oculari principali

- lacrimazione
- senso di disagio / disturbo alla luce (fotofobia)
- dolenzia / fastidio perioculare
- prurito
- bruciore
- secchezza
- rossore
- sensazione di sabbia negli occhi ("gritty feeling")
- dolore periorbitario e/o retrobulbare

Aspetti oculari secondari

- alterazioni della frequenza di ammiccamento
- sensazione di pesantezza dei bulbi che, sul piano obiettivo, possono essere riferiti a:
 - flogosi congiuntivale
 - anomalie della secrezione oculare
 - alterazioni quali-quantitative del film lacrimale
 - possibili alterazioni della curvatura e dello spessore corneale

In caso di presenza dei riferiti aspetti è necessario richiedere una visita oculistica completa con cicloplegia ed eseguire una topo/tomografia corneale per individuare precocemente eventuali disturbi visivi, patologie allergiche e infiammatorie.



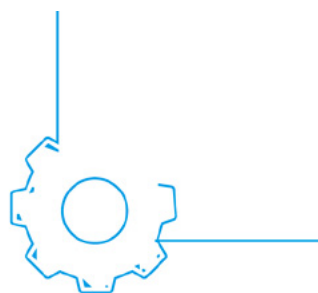
1.5 Tutela del minorenne da abusi sessuali e pornografia

La tutela del minore lavoratore, riguarda non solo gli aspetti di valutazione del rischio connessi alle specifiche mansioni, ma anche l'organizzazione di un contesto lavorativo che non implichi alcun rischio per la sicurezza e la salute psico-fisica del minorenne.

Il legislatore, con la Direttiva 13 dicembre 2011, n. 92, ha inteso tutelare i minorenni con nuovi strumenti di contrasto agli abusi sessuali e alla pornografia minorile. Tale Direttiva è stata recepita dal legislatore italiano con il D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 che, introducendo al D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, l'art. 25 bis.

I datori di lavoro che intendono impiegare al lavoro persone per lo svolgimento di attività professionali o volontarie organizzate che implicano contatti diretti e regolari con minorenni, devono richiedere, prima di stipulare il contratto di lavoro (e pertanto, prima dell'assunzione al lavoro), il certificato del casellario giudiziale della persona da impiegare. La finalità è verificare l'esistenza di condanne per taluni reati di cui agli articoli 600 bis (prostituzione minorile), 600 ter (pornografia minorile), 600 quater (detenzione di materiale pornografico), 600 quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) e 609 undecies (adescamento minorenni) del Codice penale, ovvero, l'assenza di misure interdittive che comportano il divieto di contatti diretti e regolari con minorenni.

L'obbligo non sorge, al contrario, qualora il soggetto si avvalga di forme di collaborazione che non si strutturino all'interno di un definito rapporto di lavoro. Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39, Attuazione della Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI, che ha introdotto nuovi strumenti di contrasto al fenomeno.



1.6 Strategie preventive a tutela del minorenne lavoratore

A partire dai riferimenti normativi, Legge 977/67, D.lgs. 345/1999, D.lgs. 262/2000, D.lgs. 81/2008, D.lgs. 106/2009, Legge 4/2021, Legge 215/2021 e Legge 85/2023, relativi alla protezione dei giovani sul lavoro, il datore di lavoro, prima di assumere e adibire al lavoro il minore, deve effettuare una specifica Valutazione del Rischio legata alla mansione svolta dal minorenne sia durante il periodo formativo obbligatorio sia in caso di attività lavorativa (es. attività videoterminalista superiore alle 20 ore settimanali), tenendo conto, inoltre, anche delle attitudini e delle particolari condizioni psico-fisiche dello stesso, oltre a verificare l'idoneità sanitaria alla mansione.

Si evidenziano gli **errori da evitare per i lavoratori minorenni**:

- 1 – Sottovalutare il rischio lavorativo (mansione e contesto);
- 2 – Non formare ed informare;
- 3 – Non nominare un addetto alle emergenze adeguatamente formato;
- 4 – Realizzare un DVR replicando un modello standard, che non considerano, nella maggior parte dei casi, una specifica sezione sul lavoro minorile;
- 5 – Non valutare il rischio psico-sociale.

Riferimenti normativi

Convenzione sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni unite il 20 novembre 1989 (ratificata dal Parlamento italiano con Legge 27 maggio 1991, n. 176).

Protocollo Opzionale alla Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e dell'adolescenza sulla Vendita di Bambini, la Prostituzione dei Bambini e la Pornografia rappresentante Bambini (ratificato dal Parlamento italiano con Legge 11 marzo 2002, n. 46).

Convenzione OIL n. 138 del 1973 sull'età minima) per l'assunzione all'impiego.
Convenzione OIL n. 182 del 1999 sulle forme peggiori di lavoro minorile.
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Decreto Legislativo n. 345 del 4 agosto 1999 "Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro".

Decreto Legislativo n. 262 del 18 agosto 2000 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'art.1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n.128".

Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 "Testo Unico sicurezza sul Lavoro".
Decreto Legislativo n. 106/2009 "Modifiche riguardanti il Medico Competente".
Decreto legislativo n. 39 del 4 marzo 2014 "Attuazione della Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI".

Decreto Legislativo n. 39 del 15 febbraio 2016 "Attuazione della direttiva 2014/27/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, che modifica le direttive 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consiglio e la direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, allo scopo di allinearle al regolamento (CE) n. 1272/2008, relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele" (ha disposto con l'art. 3, comma 1, lettere a) e b)) la modifica dell'allegato I della Legge 977/1967).

Decreto - Legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, è convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge "Chiarimenti in merito alle novità del decreto lavoro convertito in L. 85/2023 e alle coperture assicurative della scuola".
Direttiva 89/391/CEE del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

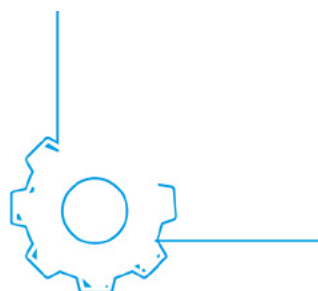
Direttiva 94/33 CE del 22 giugno 1994 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

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

Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, (art. 1, comma 622, L. 296/2006) "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato".

Legge n. 4 del 15 gennaio 2021: Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

Legge n.215/2021 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili (Figura Preposto).



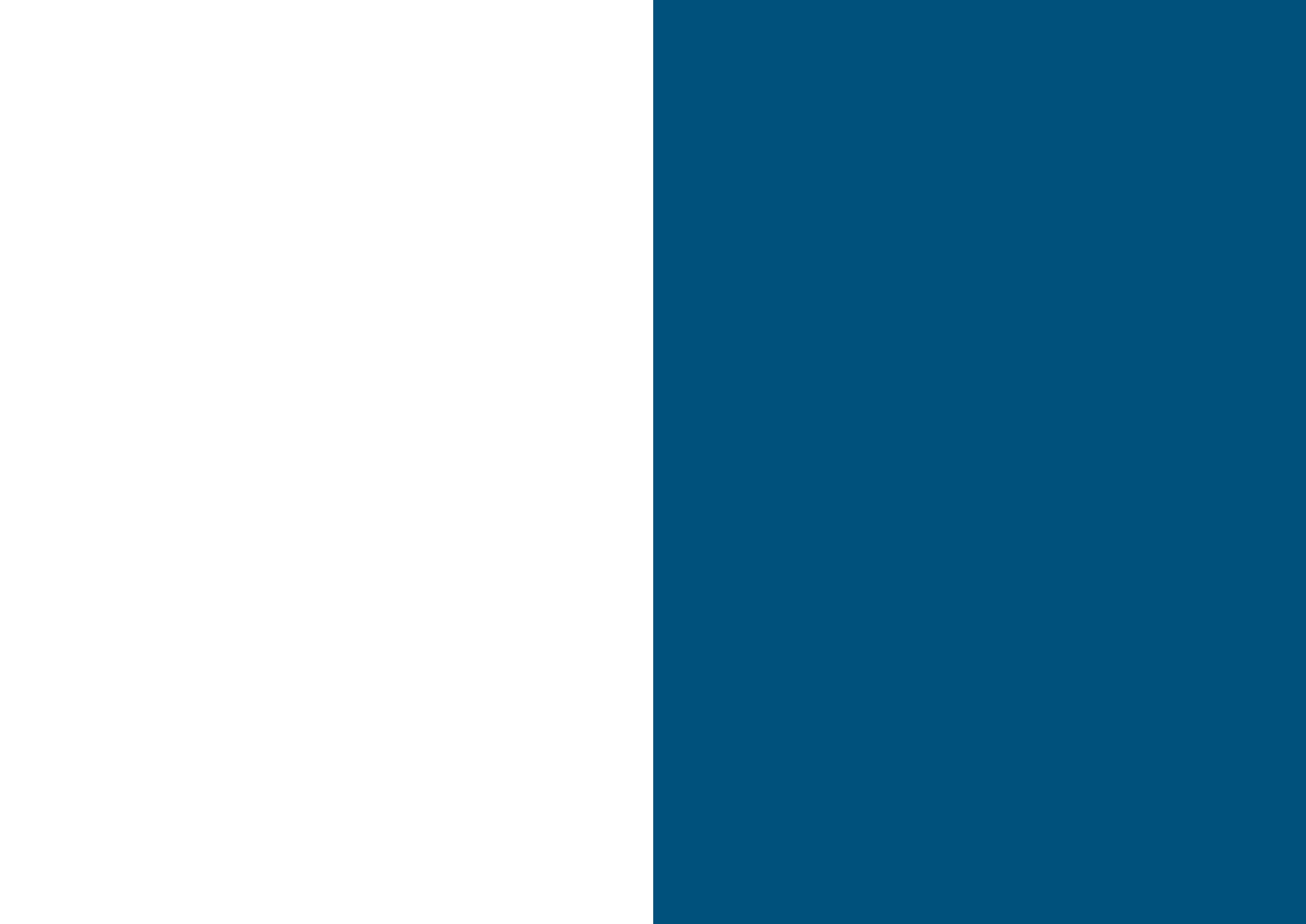
Appendice

Valutazioni psico-sociali del lavoro minorile

Criteri da tenere in considerazione al fine di minimizzare i potenziali fattori di rischio psico-sociale:

1. **Età di ingresso nel mondo del lavoro:** i rischi aumentano progressivamente con il diminuire dell'età;
2. **Qualità del lavoro (tempo e mansioni):** è necessario prestare attenzione alle tipologie di lavoro che richiedono turni molto lunghi, un impegno fisico gravoso e costante, l'isolamento dalla famiglia o l'assunzione di responsabilità non calibrate in base all'età e alle peculiarità fisiche, emotive e psicologiche proprie dell'adolescenza, in quanto questi aspetti possono influire negativamente sulla qualità di vita del minorenne;
3. **Equilibrio scuola-lavoro:** è importante che l'attività lavorativa non interferisca eccessivamente con la formazione scolastica. Il lavoro deve prevedere fasce orarie, durata dei turni e mansioni che permettano all'adolescente la regolare frequenza scolastica e la possibilità di disporre di un tempo adeguato per lo studio ed attività extracurricolari;
4. **Relazioni sociali intra-lavorative:** risulta fondamentale garantire spazi e tempi, anche brevi, per creare relazioni al lavoro, sia con i pari che con le figure di riferimento (tutor, etc.). Il confronto con le figure di riferimento adulto, adeguatamente formate, ha lo scopo di evitare forme di isolamento relazionale e sociale e di cogliere espressioni di disagio al lavoro quali maltrattamenti, bullismo. Queste ultime possono incidere sia su autostima ed autoefficacia, sia sull'insorgere di disturbi psicologici, soprattutto in adolescenti che stanno costruendo un quadro identitario e risultano essere in fase di fragilità;
5. **Relazioni sociali extra-lavorative:** il lavoro deve permettere, nella strutturazione dei suoi tempi, orari consoni con l'integrazione della vita sociale del minore (es. giorni di riposo, flessibilità oraria), consentendo un'adeguata gestione del tempo libero e possibilità di relazione con il gruppo dei pari, in quanto il confronto sociale con essi rappresenta una dimensione centrale per il benessere fisico, mentale e sociale;

6. **Risorse personali:** è utile effettuare un colloquio pre-lavorativo in cui è possibile rilevare una conoscenza del minore e delle sue skills, al fine di garantire compiti sfidanti ma non eccessivamente distanti dalle competenze in possesso. È importante che le mansioni affidate all'adolescente siano adeguate e stimolanti, in quanto in questo modo si sentirà in grado di gestire la situazione e ciò attiva in lui un atteggiamento costruttivo. Se, invece, le richieste non sono adeguate alle risorse e capacità attuali dell'adolescente, quest'ultimo va incontro ad una diminuzione del senso di autoefficacia e dell'autostima e ad un incremento dei livelli di ansia, depressione, aggressività e isolamento sociale;
7. Presenza di barriere sociali di tipo strutturali e culturali: di natura economica, geografica e connesse con stereotipi e discriminazioni di genere o di etnia.





Dipartimento di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria
"Scuola Medica Salernitana"
Università degli Studi di Salerno

