



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 20.07.2000
COM(2000) 457 definitivo

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE

sugli effetti del periodo di transizione concesso al Regno Unito in merito a determinate disposizioni della direttiva del Consiglio 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro

1. INTRODUZIONE

- 1.1. La direttiva 94/33/CE del Consiglio relativa alla protezione dei giovani sul lavoro (qui di seguito: “la direttiva”) è stata adottata il 22 giugno 1994 e pubblicata nella GU L 216/12 del 20.8.1994.
- 1.2. Il preambolo della direttiva indica che “i bambini e gli adolescenti” devono essere considerati “gruppi esposti a rischi specifici” e che occorre adottare provvedimenti relativi alla loro sicurezza e salute; esso inoltre specifica che la durata massima del lavoro per i giovani dovrebbe essere limitata “rigorosamente”, vietando fra l’altro il lavoro notturno dei giovani, ad eccezione di talune attività lavorative determinate dalle legislazioni o dalle normative nazionali.
- 1.3. L’ultimo considerando, tuttavia, stabilisce che:

“considerando che l’applicazione di talune disposizioni della presente direttiva pone ad uno Stato membro difficoltà particolari a motivo del suo sistema di protezione dei giovani sul lavoro; che è pertanto opportuno esentare tale Stato membro dall’attuazione delle disposizioni in questione durante un periodo adatto”.
- 1.4. Lo Stato membro in questione era il Regno Unito; l’articolo 17, paragrafo 1, lettera b) stabilisce che:

"Per un quadriennio a decorrere dalla data di cui alla lettera a), il Regno Unito può astenersi dall’applicare l’articolo 8, paragrafo 1, lettera b), primo comma, per quanto concerne la disposizione sulla durata massima settimanale del lavoro, nonché l’articolo 8, paragrafo 2 e l’articolo 9, paragrafo 1, lettera b) e paragrafo 2." (22 giugno 1996, data di attuazione).
- 1.5. L’articolo 17, paragrafo 1, lettera b) prosegue indicando che la Commissione “ presenterà una relazione sugli effetti della disposizione”.

2. LA DIRETTIVA

- 2.1. Le disposizioni pertinenti della direttiva sono le seguenti. L’articolo 8, “Orario di lavoro”, dispone, al paragrafo 1, che:

“Gli Stati membri che ricorrono alla facoltà di cui all’articolo 4, paragrafo 2, lettera b) o c) adottano le misure necessarie per limitare l’orario di lavoro dei bambini:

(a);

(b) a 2 ore al giorno d’insegnamento e a 12 ore settimanali per i lavori svolti durante il periodo scolastico al di fuori delle ore d’istruzione scolastica, laddove la legislazione e/o la prassi nazionale non lo vietino; in nessun caso l’orario di lavoro giornaliero può essere superiore a 7 ore; questo limite può essere portato a 8 ore per i bambini che hanno compiuto 15 anni;

(c);

(d);"

L'articolo 4, "Divieto del lavoro dei bambini", stabilisce, al paragrafo 2, che:

"Tenendo conto degli obiettivi di cui all'articolo 1, gli Stati membri possono prevedere, per via legislativa o regolamentare, che il divieto del lavoro dei bambini non si applichi:

- (a)
- (b) ai bambini di almeno 14 anni che lavorano nel quadro di un sistema di formazione in alternanza o di tirocinio presso un'impresa, purché tale lavoro sia svolto in conformità delle condizioni prescritte dall'autorità competente;
- (c) ai bambini di almeno 14 anni che compiono lavori leggeri diversi da quelli di cui all'articolo 5; lavori leggeri diversi da quelli di cui all'articolo 5 possono tuttavia essere compiuti da bambini che hanno almeno 13 anni per un numero limitato di ore settimanali e per categorie di lavori, determinati dalla legislazione nazionale."

- 2.2. L'articolo 8, paragrafo 2, stabilisce che gli Stati membri "prendono i provvedimenti necessari per limitare l'orario di lavoro degli adolescenti a 8 ore al giorno e a 40 ore settimanali."

L'articolo 8, paragrafo 5, stabilisce che gli Stati membri possono, per via legislativa o regolamentare, autorizzare deroghe al disposto del paragrafo 1, lettera a) e del paragrafo 2, a titolo eccezionale o qualora ciò sia giustificato da ragioni obiettive.

Gli Stati membri determinano, per via legislativa o regolamentare, le condizioni, i limiti e le modalità di applicazione di siffatte deroghe.

- 2.3. L'articolo 9, "Lavoro notturno", stabilisce, al paragrafo 1, lettera b), che gli Stati membri "prendono i provvedimenti necessari per vietare il lavoro degli adolescenti tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7" e aggiunge, al paragrafo 2, che:

"(a) Gli Stati membri possono, per via legislativa o regolamentare, autorizzare il lavoro degli adolescenti durante il periodo di divieto del lavoro notturno di cui al paragrafo 1, lettera b), per particolari settori d'attività.

In questo caso gli Stati membri prendono i provvedimenti appropriati relativi alla sorveglianza dell'adolescente da parte di un adulto nei casi in cui tale sorveglianza è necessaria per la tutela dell'adolescente.

(b) In caso di applicazione della lettera a), il lavoro rimane vietato tra la mezzanotte e le ore 4."

- 2.4. L'articolo 3, "Definizioni", stabilisce che:

- i. "bambino" significa "ogni giovane che non ha ancora compiuto 15 anni o che ha ancora obblighi scolastici a tempo pieno imposti dalla legislazione nazionale";
- ii. "adolescente" è "ogni giovane di almeno 15 anni che non ha ancora compiuto 18 anni e che non ha più obblighi scolastici a tempo pieno imposti dalla legislazione nazionale"; e

- iii. “orario di lavoro” significa “qualsiasi periodo in cui il giovane sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali”.

Il termine “giovane” inoltre è definito come “ogni persona di età inferiore a 18 anni come definita all’articolo 2, paragrafo 1”, il quale dispone che la direttiva si applichi a “tutte le persone di età inferiore a 18 anni che abbiano un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla vigente legislazione di uno Stato membro e/o disciplinato dal diritto vigente in uno Stato membro”.

3. CONTESTO LEGISLATIVO DELLA DIRETTIVA

- 3.1. Né la proposta originaria della Commissione (GU C 84/7 del 4.4.1992) né la proposta modificata (GU C 77/1 del 18.3.1993) contenevano alcuna clausola che esentasse il Regno Unito dall’attuare le disposizioni per un periodo transitorio. Il parere del Comitato economico e sociale (GU C 313/70 del 30.11.1992), pertanto, non trattava di questa questione. Lo stesso può dirsi del parere del Parlamento europeo (GU C 21/167 del 25.1.1993) (prima lettura).
- 3.2. La prima volta in cui compare il periodo di transizione è la posizione comune del Consiglio del 24 novembre 1993 (C3-0504/93-94/O383 (SYN)). Ai sensi della procedura di cooperazione prevista dall’articolo 189c del trattato, la proposta, nella versione definita dalla posizione comune del Consiglio, è tornata al Parlamento per la seconda lettura.
- 3.3. La posizione comune del Consiglio è stata esaminata dalla commissione parlamentare Affari sociali, occupazione e ambiente di lavoro. Nella sua relazione (PE Doc A3-108/94), a pag. 15, la commissione afferma che un suo membro proveniente dal Regno Unito ha annunciato che il suo paese è già dotato di norme per la limitazione dell’orario di lavoro dei bambini in linea con la direttiva proposta. La commissione pertanto ha ritenuto che il periodo di transizione proposto fosse “incomprensibile”. La decisione del Parlamento europeo del 9 marzo 1994 (GU C 91/98 del 28.3.1994) raccomandava la cancellazione sia dell’articolo 17, paragrafo 1, lettera b), sia del considerando finale del preambolo.
- 3.4. Ciononostante il Consiglio, adottando la direttiva il 22 giugno 1994, ha esteso il periodo di transizione ai limiti relativi all’orario di lavoro settimanale dei bambini. Dal verbale della riunione del Consiglio risulta che le delegazioni di due Stati membri hanno deciso di astenersi al momento dell’adozione della direttiva. La Commissione, pur esprimendo forti riserve sulla disposizione iniziale che consentiva al Regno Unito di non applicare, per un certo periodo, alcuni obblighi previsti dalla direttiva, era pronta ad accettare tale soluzione per gli adolescenti, “in modo da concedere al Regno Unito un periodo di transizione in cui adattare il proprio sistema per gli adolescenti; diversa la situazione per quanto riguarda i bambini”.

4. CONTESTO LEGISLATIVO NEL REGNO UNITO

- 4.1. La direttiva ha trovato applicazione in Gran Bretagna e Irlanda del Nord attraverso una serie di regolamenti ministeriali che estendevano la legislazione esistente. Gli articoli 6 e 7 della direttiva, ad esempio, sono stati tradotti in pratica in Gran Bretagna dagli *Health and Safety (Young Persons) Regulations* del 1997 (SI

1997/135), che modificano i *Management of Health and Safety at Work Regulations* (SI 1992/2051, modificato da SI 1994/2865), e in Irlanda del Nord dagli *Health and Safety (Young Persons) Regulations* (NI) del 1997 (SR 1997/387), che modificano i *Management of Health and Safety at Work Regulations* (NI) del 1992 (SR 1992/459, modificato da SR 1994/478). Tali regolamenti sono entrati in vigore rispettivamente il 3 marzo 1997 e il 1° ottobre 1997 (qui di seguito: “i regolamenti del 1997”).

- 4.2. Le disposizioni della direttiva relative ai “bambini” sono state recepite in Gran Bretagna dai *Children (Protection at Work) Regulations* del 1998 (SI 1998/276), che modificano i *Children and Young Persons Acts* del 1933 e del 1963 (relativi all’Inghilterra e al Galles) e il *Children and Young Persons (Scotland) Act* del 1937. Tali regolamenti sono entrati in vigore il 4 agosto 1998, per cui in questo testo sono chiamati “i regolamenti del 1998”. Per l’Irlanda del Nord esistono disposizioni analoghe.
- 4.3. Le disposizioni della direttiva relative agli “adolescenti” sono state recepite in Gran Bretagna dai *Working Time Regulations* del 1998 (SI 1998/1833), che attuano anche le disposizioni della direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro. I suddetti regolamenti sono entrati in vigore il 1° ottobre 1998 (qui di seguito: “regolamenti sull’orario di lavoro”). Per l’Irlanda del Nord esistono disposizioni analoghe.
- 4.4. I regolamenti del 1997 definiscono i “bambini” come “persone che non hanno superato l’età dell’istruzione obbligatoria” e i “giovani” come “persone che non hanno ancora raggiunto l’età di 18 anni”. I regolamenti sull’orario di lavoro definiscono un “lavoratore adulto” come “un lavoratore che ha raggiunto l’età di 18 anni” e un “lavoratore giovane” come un lavoratore che ha raggiunto l’età di 15 anni ma non i 18 e non ha superato l’età dell’istruzione obbligatoria. La formula atta a determinare l’età di uscita dalla scuola prevede che, qualora una persona raggiunga i 16 anni a una data compresa fra il 1° settembre e il 31 gennaio successivo, non sia considerata come avente raggiunto il limite superiore dell’età dell’istruzione obbligatoria fino alla fine del periodo scolastico primaverile che comprende quel mese di gennaio. Una persona il cui sedicesimo compleanno cada fra il 1° febbraio e il 31 agosto non è considerata come avente raggiunto il limite superiore dell’età dell’istruzione obbligatoria fino al venerdì precedente l’ultimo lunedì di maggio dell’anno in corso.
- 4.5. I regolamenti 2 e 8 dei regolamenti del 1998 modificano le leggi del 1933 e del 1937 indicate al paragrafo 4.2 di cui sopra, stabilendo che un bambino non possa lavorare per più di otto ore o, se minore di 15 anni, per più di cinque ore nei giorni diversi da domenica in cui non è tenuto a frequentare la scuola, oppure per più di 35 ore o, se minore di 15 anni, per più di 25 ore nelle settimane in cui non è tenuto a frequentare la scuola.
- 4.6. I regolamenti sull’orario di lavoro stabiliscono che l’orario di attività di un lavoratore, straordinari compresi, in ogni periodo di riferimento applicabile al suo caso non possa superare la media di 48 ore ogni sette giorni (cfr. regolamento 4). Non è fatta distinzione fra i “lavoratori giovani” e “adulti”. Si fa invece distinzione per quanto riguarda il diritto di tali lavoratori al riposo giornaliero o settimanale, nonché per quanto riguarda le pause (cfr. regolamenti 10, 11 e 12).

- 4.7. È inoltre istituita una distinzione relativamente agli obblighi del datore di lavoro in materia di lavoro notturno. I regolamenti sull'orario di lavoro definiscono il "lavoro notturno" come "lavoro nelle ore notturne", laddove per "ore notturne" si intende un periodo di durata non inferiore alle sette ore e comprensivo dell'intervallo fra mezzanotte e le 5 del mattino, determinato dalla contrattazione collettiva in materia o, in mancanza di opportuno accordo, il periodo compreso fra le ore 23 e le ore 6.
- 4.8. I regolamenti sull'orario di lavoro inoltre stabiliscono, al regolamento 6, che un datore di lavoro non può assegnare un lavoratore giovane al lavoro nell'intervallo fra le 22 e le 6 ("periodo ristretto") a meno che:
- i) il datore di lavoro garantisca al giovane lavoratore l'opportunità di un controllo della salute gratuito prima che questi accetti l'incarico;
 - ii) il giovane lavoratore si sia sottoposto a un controllo della salute e della propria abilità prima di essere assegnato al lavoro durante il periodo ristretto in un'occasione precedente e il datore di lavoro non abbia motivo di ritenere cessata la validità del controllo.

Il datore di lavoro deve garantire che ciascun giovane lavoratore assegnato al lavoro notturno durante il periodo ristretto abbia la possibilità di un controllo gratuito della salute e della propria abilità a intervalli regolari.

- 4.9. Il paragrafo 4 del regolamento 6 stabilisce che le suddette norme non si applichino qualora il lavoro cui è assegnato il giovane lavoratore sia di "natura eccezionale".
- 4.10. Si può pertanto ritenere che il Regno Unito abbia tratto beneficio dalla possibilità di astenersi per un certo periodo di tempo dall'attuare le disposizioni previste, secondo quanto stabilito dall'articolo 17, paragrafo 1, lettera b).

5. GIUSTIFICAZIONE DEL PERIODO DI TRANSIZIONE

- 5.1. Precedentemente all'attuazione della direttiva, il ministero del Commercio e dell'industria (Department of Trade and Industry) ha pubblicato un Consultation Document on Measures to Implement Provisions of the EC Directive on the Protection of Young People at Work ("Documento di consultazione sui provvedimenti volti ad attuare le disposizioni della direttiva CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro") (URN97/508). Tale documento prende in esame le disposizioni della direttiva che richiedono provvedimenti atti a garantire il diritto, per i giovani lavoratori (cioè i minori di 18 anni che abbiano superato l'età minima per uscire dalla scuola), a fruire di periodi di riposo, di pause e di un controllo gratuito della salute e dell'abilità prima di essere assegnati al lavoro notturno, nonché di regolari controlli successivi.
- 5.2. L'approccio allora adottato dal governo del Regno Unito era quello definito dai paragrafi 1.5 e 1.6 del *documento di consultazione*:

"Il Governo ritiene che, tramite lo *Health and Safety at Work Act* del 1974, il Regno Unito disponga già di dispositivi efficaci per la protezione della salute e della sicurezza dei giovani sul lavoro. L'attuazione della direttiva non deve nuocere a quelle forme di occupazione o formazione per i giovani che non rappresentano alcun rischio reale per la salute e la sicurezza. Tali preoccupazioni formano parte integrante

della vittoriosa resistenza del Governo contro l'applicazione al Regno Unito di alcune disposizioni della direttiva che avrebbero imposto tetti massimi all'orario di lavoro settimanale dei giovani (articolo 8, paragrafo 1, lettera b) e 2) e proibito il lavoro notturno (articolo 9, paragrafo 1, e 2). Il Regno Unito ha la facoltà, ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) della direttiva, di astenersi dall'attuare tali disposizioni fino al giugno del 2000. Il Consiglio dei ministri può scegliere di prorogare l'esenzione oltre tale data. In tal modo, il Regno Unito dispone di un 'diritto rinnovabile di non partecipazione' a restrizioni potenzialmente costose e inappropriate relative all'orario di lavoro dei giovani.

Tuttavia, il Regno Unito è tenuto a varare provvedimenti sufficienti a garantire il soddisfacimento delle disposizioni di cui alla suddetta direttiva. Il Governo spera che le risposte a questo documento di consultazione aiutino a corrispondere al suddetto obbligo in maniera che l'occupazione e le opportunità formative dei giovani non ne risultino significativamente ridotte.”

- 5.3. La giustificazione del periodo transitorio sta dunque nel fatto che l'imposizione di un tetto all'orario di lavoro settimanale e il divieto del lavoro notturno, anche con la flessibilità prevista dalla direttiva, comprometterebbero e/o ridurrebbero quei tipi di occupazione e formazione dei giovani che non presentano rischi reali per la salute o la sicurezza.
- 5.4. Va ricordato che il governo britannico di allora aveva impugnato il fondamento giuridico della direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, fra l'altro con la motivazione che il legame fra l'orario di lavoro e la sicurezza e la salute non era stato dimostrato in modo credibile: cfr. causa C-84/94, *Regno Unito / Consiglio dell'Unione europea* [1996] Racc. I-5755.

La Corte ha respinto le argomentazioni del Regno Unito (sentenza del 12 novembre 1996).

- 5.5. Il periodo di transizione di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) ha ottenuto l'approvazione della *Confederation of British Industry* (CBI, la confindustria britannica), secondo la quale i giovani lavoratori sarebbero protetti adeguatamente dalle normative esistenti. Il *Trade Union Congress* (TUC, sindacati), invece, in risposta al documento di consultazione del ministero del Commercio e dell'industria, ha fatto sapere di essere contrario al ricorso al periodo di transizione di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) per quanto concerne l'orario di lavoro degli adolescenti.
- 5.6. In generale, le risposte al documento di consultazione del Governo possono dirsi variegate, come dimostrano due esempi. Lo *Small Business Bureau* (Ufficio delle piccole imprese) appoggia l'esenzione transitoria “dai limiti arbitrari per l'orario di lavoro dei giovani contenuti nella direttiva sui giovani lavoratori, compreso il divieto del lavoro notturno”. L'Ufficio ha ritenuto “del tutto sensato” asserire che le opportunità di formazione e occupazione dei giovani non devono essere compromesse dall'imposizione di tali limiti, dal momento che alle preoccupazioni relative all'orario di lavoro “rispondono già adeguatamente” i dispositivi esistenti a tutela della salute e della sicurezza. L'Ufficio inoltre considerava “difficile non concludere che queste norme sono state proposte da persone che non apprezzano i

fattori connessi con l'occupazione dei giovani e i provvedimenti già in vigore per tutelarli”.

- 5.7. Il periodo di transizione è stato però criticato dalla *Greater Manchester Low Pay Unit* (l'Unità basse retribuzioni dell'area metropolitana di Manchester), secondo la quale il governo, negando ai giovani britannici la tutela prevista dagli altri Stati membri, mette i giovani stessi “in una situazione di svantaggio oggettivo”. L'Unità contesta la validità dell'assunto per cui la legislazione in vigore garantirebbe una tutela adeguata, e ritiene un'attuazione integrale essenziale per proteggere “i giovani lavoratori che non ricevono un trattamento corretto da parte dei loro datori di lavoro”: l'occupazione dei giovani “non può andare a discapito della loro salute e sicurezza o essere freddamente valutata sulla base dei possibili costi dell'attività economica”.

6. PREPARAZIONE DELLA PRESENTE RELAZIONE

- 6.1. Per poter redigere la relazione prevista dall'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) della direttiva, la Commissione ha incaricato un esperto indipendente di sondare l'applicazione del periodo transitorio nel Regno Unito e la posizione delle parti sociali in merito.
- 6.2. Si sono organizzati incontri con rappresentanti della CBI, del TUC e del ministero del Commercio e dell'industria, durante i quali la questione del periodo transitorio previsto dall'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) è stata esaminata in modo approfondito e nel corso o dopo dei quali è stata fornita un'opportuna documentazione.
- 6.3. Secondo la direzione Risorse umane della CBI, il periodo di transizione concesso al Regno Unito in virtù dell'articolo 17, paragrafo 1, lettera b) dovrebbe essere prolungato. La CBI ha affermato di ritenere la tutela dei giovani e degli adolescenti nel Regno Unito “appropriata e adeguata”, mentre il mancato rinnovo del periodo transitorio “causerebbe rigidità e inconvenienti ad esempio nel settore radiotelevisivo, nel commercio al dettaglio, nel settore alberghiero e nella ristorazione”. La CBI inoltre ritiene che un mancato rinnovo avrebbe effetti negativi sulla “occupabilità” dei giovani e “potrebbe compromettere i sistemi innovativi concepiti per fornire capacità pratiche ai giovani più emarginati”.
- 6.4. In particolare, la mancata applicazione dell'articolo 8, paragrafi 1, lettera b), e 2, è considerata importante per l'industria dello spettacolo (in particolare il settore radiotelevisivo) e quella alberghiera e della ristorazione. La CBI afferma di non conoscere argomenti per i quali la salute e la sicurezza degli adolescenti già usciti dalla scuola risulterebbero danneggiate da un orario di lavoro superiore al limite di 40 ore stabilito dalla direttiva.
- 6.5. Per quanto riguarda la mancata applicazione dell'articolo 9, paragrafi 1, lettera b), e 2, la CBI afferma che molti settori impiegano adolescenti, per cui il limite imposto dalla direttiva al lavoro notturno causerebbe vari inconvenienti. Oltre all'industria alberghiera e alla ristorazione, la CBI segnala i servizi postali, la vendita dei giornali e il commercio al dettaglio fra i settori più colpiti. Un mancato rinnovo del periodo di transizione vieterebbe d'iniziare il lavoro nelle primissime ore del mattino e impedirebbe agli adolescenti di lavorare per la consegna della posta o dei giornali.

Ne risulterebbe inoltre limitata la possibilità per i servizi postali di assumere i giovani che lasciano la scuola come apprendisti (*postal cadets*). Nel commercio al dettaglio, gli adolescenti fanno spesso parte del “personale notturno”, addetto principalmente al riempimento degli scaffali. Inoltre, nei periodi di massima affluenza del pubblico, l’apertura serale può essere prorogata oltre il limite delle 22 o delle 23. Se il periodo transitorio non fosse rinnovato e il lavoro non potesse essere riorganizzato in base ai limiti fissati dalla direttiva, i contratti di lavoro di quegli adolescenti cesserebbero di esistere e l’apertura serale nei periodi di massima affluenza sarebbe assicurata soltanto da impiegati maggiori di 18 anni.

- 6.6. Essenzialmente, secondo la CBI il periodo di transizione previsto dall’articolo 17, paragrafo 1, lettera b) ha avuto l’effetto di accrescere le occasioni di occupazione dei giovani nei settori summenzionati, mentre un mancato rinnovo causerebbe una diminuzione di tali occasioni. La teme inoltre che, se venisse a mancare la necessaria flessibilità, i giovani lavoratori finirebbero per scivolare verso “l’economia sommersa”, il che sarebbe molto più dannoso per la loro salute e sicurezza.
- 6.7. La CBI riconosce che la direttiva contempla varie possibilità di deroga, le quali potrebbero eventualmente garantire la flessibilità necessaria per minimizzare la possibile riduzione delle occasioni di lavoro per i giovani, ma teme che tali deroghe pongano problemi al Regno Unito, il cui sistema “è più orientato a garantire i diritti individuali piuttosto che il sistema di diritti collettivi in vigore in altri paesi dell’UE”. Ciò significa che termini quali “giusta causa” non possono essere decisi dalla contrattazione collettiva ma sono da determinare caso per caso: pertanto, senza un prolungamento del periodo transitorio previsto dall’articolo 17, paragrafo 1, lettera b), i datori di lavoro potrebbero trovarsi in una situazione di “notevole incertezza” fino alla costituzione della necessaria giurisprudenza.
- 6.8. L’opinione del dipartimento Affari economici e sociali del TUC invece è che il periodo di transizione di cui all’articolo 17, paragrafo 1, lettera b) non dovrebbe essere prolungato, anzi il TUC ritiene che detto periodo non avrebbe dovuto essere concesso affatto. A parere del TUC, le persone di età compresa fra i 16 e i 18 anni si trovano “in una fase di passaggio dall’istruzione a tempo pieno al lavoro a tempo pieno” e non sono integrate appieno nel mercato del lavoro.
- 6.9. Il TUC inoltre ritiene che i lavoratori adolescenti non abbiano ancora raggiunto “la maturità intellettuale e fisica”, e che il loro sviluppo personale potrebbe essere compromesso dall’assenza di una tutela particolare. Il TUC asserisce che le disposizioni della direttiva relative all’orario di lavoro “reintrodurrebbero un modesto livello di regolamentazione essenziale per la protezione dei giovani sul lavoro”. (L’uso della parola “reintrodurre” si spiega col fatto che la disposizione contenuta nell’*Employment of Women, Young Persons and Children Act* del 1920, che proibiva il lavoro notturno nelle industrie per i giovani, è stata abrogata dall’*Employment Act* del 1989).
- 6.10. Il TUC cita una relazione sul lavoro in età scolastica, basata su un’inchiesta commissionata dallo stesso TUC nel 1996: si ritiene “allarmante” il fatto che tanti bambini lavorino illegalmente e per lunghi turni, nonché “l’effetto nocivo che ciò esercita sulla loro salute e istruzione”. Il 23% degli intervistati sotto i 13 anni ha indicato di avere un lavoro salariato, in generale consegna di giornali per i maschi e custodia dei bambini per le femmine, ma anche attività da commesso. Il 36% degli intervistati ha lavorato prima delle 7 del mattino, e il 53% dopo le 19. L’inchiesta ha

mostrato che il lavoro a simili orari “ha un evidente effetto negativo sui loro risultati scolastici”, dal momento che il 28% è “troppo stanco” a causa del lavoro per svolgere i compiti a casa o in classe. Il 19% infine ha avuto un infortunio o si è ferito sul lavoro.

- 6.11. Il TUC è convinto che il periodo transitorio previsto dall’articolo 17, paragrafo 1, lettera b) abbia causato un prolungamento del rischio per la salute, l’istruzione e il benessere dei giovani.
- 6.12. Il TUC ritiene che l’abrogazione, avvenuta nel 1989, delle disposizioni dell’*Employment of Women, Young Persons and Children Act* del 1920 non abbia avuto alcun effetto di “impulso all’occupazione”. Il TUC infine sostiene che, per quanto riguarda la consegna dei giornali, la Federazione degli edicolanti non si oppone alla piena attuazione della direttiva.

7. CONCLUSIONI

- 7.1. In considerazione dei pareri espressi dalle principali organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali dell’industria nel Regno Unito e della documentazione fornita durante o dopo le discussioni intrattenute con le suddette parti sociali, gli effetti del periodo di transizione di cui all’articolo 17, paragrafo 1, lettera b) della direttiva, secondo la percezione che di essi hanno le organizzazioni interpellate, possono essere riassunti come segue: i datori di lavoro sono a favore del periodo transitorio, dal momento che esso aumenta le occasioni di lavoro dei giovani, mentre le organizzazioni sindacali avversano detto periodo in quanto esso ingenera un prolungamento del rischio per la salute, l’istruzione e il benessere dei giovani.
- 7.2. Le opinioni dei sindacati sono sostenute da un’inchiesta effettuata dal MORI (*Market and Opinion Research International*), anche se il campione era ristretto ai ragazzi in età scolare compresa fra gli 11 e i 16 anni.
- 7.3. Nessuna delle parti sociali ha fornito dati per sostenere il proprio punto di vista secondo cui le occasioni di lavoro per i giovani sarebbero in qualche modo influenzate dalla mancata applicazione delle disposizioni della direttiva. Inoltre, appare significativa l’assenza di dati statistici in grado di sostenere la tesi per cui l’abrogazione, nel 1989, del controllo sull’orario di lavoro delle persone di età compresa fra i 16 e i 18 anni avrebbe aumentato le opportunità occupazionali di tali persone.
- 7.4. I servizi della Commissione si sono messi in contatto con le competenti autorità del Regno Unito per informarle dell’imminente adozione, da parte della Commissione, della relazione sull’articolo 17, paragrafo 1, lettera b). Le autorità del Regno Unito sono a conoscenza della scadenza del periodo di transizione e sono state informate dai funzionari della Commissione delle norme di flessibilità consentite dall’articolo 8, paragrafo 5, e dall’articolo 9, paragrafo 2 della direttiva.

Alla luce delle predette considerazioni, la Commissione giudica che:

- i sei anni del periodo di attuazione sono stati sufficienti per consentire al Regno Unito di adattare progressivamente la propria legislazione a tutti i requisiti minimi fissati a livello comunitario dalla direttiva del Consiglio sulla protezione dei giovani sul lavoro. Dal

momento che la tutela della sicurezza e della salute dei giovani è in questione, la piena attuazione ed effettiva applicazione delle disposizioni previste dev'essere un compito prioritario per tutti e quindici gli Stati membri.

- La direttiva contiene possibilità di deroga sufficienti agli articoli 8, paragrafo 5 e 9, paragrafo 2, che consentono la flessibilità necessaria. La particolare difficoltà individuata dal CBI per quanto riguarda l'uso di queste singole deroghe non sembra essere confermata dall'esperienza dell'altro Stato membro il cui ordinamento giuridico si basa sul *common law* - l'Irlanda: anch'essa ha un sistema che prevede diritti individuali, cfr. *The Protection of Young Persons (Employment) Act* del 1996.
- Poiché il termine ultimo per l'attuazione del primo comma dell'articolo 8, paragrafo 1, lettera b), per quanto riguarda la disposizione relativa all'orario di lavoro massimo settimanale, nonché dell'articolo 8, paragrafo 2 e dell'articolo 9, paragrafi 1, lettera b) e 2, è venuto a scadenza il 22 giugno 2000, il Regno Unito deve garantire la piena attuazione delle disposizioni di cui alla direttiva 94/33/CE del Consiglio.