



La Costituzione italiana

Commento articolo per articolo

**Vol. I. Principi fondamentali e Parte I -
Diritti e doveri dei cittadini (Artt. 1-54)**

A CURA DI
FRANCESCO CLEMENTI
LORENZO CUOCOLO
FRANCESCA ROSA
GIULIO ENEA VIGEVANI

il Mulino Manuali

La Costituzione italiana Commento articolo per articolo

Vol. I. Principi fondamentali e Parte I - Diritti e doveri dei cittadini (Artt. 1-54)

Vol. II. Parte II - Ordinamento della Repubblica (Artt. 55-139) e Disposizioni transitorie e finali

Riscoprire la Carta costituzionale: le origini, le trasformazioni, le ragioni fra attuazione e cambiamento.

INDICE DEL I VOLUME: Introduzione. - **Principi fondamentali.** Commenti di A. Morrone, D. Tega, M. D'Amico, M. Cavino, G. Rivosecchi, F. Palermo, A. Pin, F. Alicino, G. Repetto, P. Bonetti, A. Guazzarotti, T. Groppi. - **Parte prima. Diritti e doveri dei cittadini.** - **Titolo I. Rapporti civili.** Commenti di C. Martinelli, M. Cecchetti, M. Orofino, L. Castelli, F. Rosa, F. Clementi, I. Ruggiu, P. Tanzarella, G.E. Vigevani, F.G. Pizzetti, D. Morana, F. Dal Canto, N. Pignatelli, G. Martinico, R. Calvano, A. Cardone. - **Titolo II. Rapporti etico-sociali.** Commenti di F. Biondi, G. Matucci, A. Sperti, G. Scaccia, A. Iannuzzi, M. Benvenuti. - **Titolo III. Rapporti economici.** Commenti di E. Ferioli, M. Della Morte, C. Tripodina, G. Arconzo, A. Celotto, L. Lorello, L. Cassetti, Q. Camerlengo, F. Furlan, E. Mostacci, F. Pizzolato e F. Mattassoglio, G. Pistorio, R. Manfrellotti. - **Titolo IV. Rapporti politici.** Commenti di M. Rubechi, S. Curreri, L. Trucco, G. Tarli Barbieri, T.F. Giupponi, S. Sileoni, A. Morelli. - Riferimenti bibliografici. - Abbreviazioni. - Gli Autori. - **Testo integrale della Costituzione italiana.**

INDICE DEL II VOLUME: Introduzione - **Parte seconda. Ordinamento della Repubblica.** - **Titolo I. Il Parlamento.** Commenti di N. Lupo, E. Cavasino, E. Gianfrancesco, S. Leone, L. Scaffardi, S. Sileoni, E. Mostacci, G. Romeo, A. Mastro-marino, F. Biondi, I. Ciolli, M. Cosulich, C. Martinelli, M. Cuniberti, P.L. Petrillo, G. Piccirilli, M. Plutino, P. Pasaglia, F. Dal Canto, I. Pellizzone, F. Rosa, F. Ghera, G. Tarli Barbieri, A. Vedaschi, E. Longo, O. Pollicino, T.F. Giupponi, G.G. Carboni. - **Titolo II. Il Presidente della Repubblica.** Commenti di F. Clementi, F. Furlan, G. Grasso, M. Cavino, M. Olivetti, F. Pastore, M. Oliviero e M.C. Locchi. - **Titolo III. Il Governo.** Commenti di C. Bassu, J.O. Frosini, C. Bologna, P. Milazzo, P. Veronesi, A. Valastro e N. Pettinari, M. Di Folco, P. Bonetti. - **Titolo IV. La Magistratura.** Commenti di E. Bindi, F.G. Pizzetti, G. Arconzo, G. Ferri, A. Deffenu, P. Martino, A. Apostoli, A. Pin, S. Catalano, A. Baraggia, G. Sorrenti, S. Pajno. - **Titolo V. Le Regioni, le Province, i Comuni.** Commenti di F. Fabrizzi, A. Morelli, S. Ninatti e G. Tiberi, L. Cuocolo, D. Morana, M. Massa, M. Caielli, E.C. Raffiotta, G. Rivosecchi, M. Cecchetti, G. Fontana, D. Coduti, M. Belletti, G. D'Alessandro, S. Pajno, A. Sterpa, S. Calzolaio, A. Patroni Griffi. - **Titolo VI. Garanzie costituzionali.** Commenti di G. D'Amico, D. Tega, E. Lamarque, V. Marcenò, Q. Camerlengo, A. Buratti. - **Disposizioni transitorie e finali.** Commento di P. Scarlatti. - Riferimenti bibliografici. - Abbreviazioni. - Gli Autori. - **Testo integrale della Costituzione italiana.**

FRANCESCO CLEMENTI insegna Diritto pubblico comparato nell'Università di Perugia.

LORENZO CUOCOLO insegna Diritto costituzionale comparato ed europeo nell'Università di Genova e Diritto pubblico nell'Università Bocconi di Milano.

FRANCESCA ROSA insegna Diritto pubblico comparato nell'Università di Foggia.

GIULIO ENEA VIGEVANI insegna Diritto costituzionale nell'Università Milano-Bicocca.

€ 26,00

ISBN 978-88-15-27225-6



9 788815 272256



Indice

INTRODUZIONE	9
PRINCIPI FONDAMENTALI E PARTE I - DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI (ARTICOLI 1-54)	11
PRINCIPI FONDAMENTALI	
Art. 1 <i>Andrea Morrone</i>	13
Art. 2 <i>Diletta Tega</i>	21
Art. 3 <i>Marilisa D'Amico</i>	28
Art. 4 <i>Massimo Cavino</i>	35
Art. 5 <i>Guido Rivosecchi</i>	41
Art. 6 <i>Francesco Palermo</i>	48
Art. 7 <i>Andrea Pin</i>	53
Art. 8 <i>Francesco Alicino</i>	59
Art. 9 <i>Giorgio Repetto</i>	65
Art. 10 <i>Paolo Bonetti</i>	71
Art. 11 <i>Andrea Guazzarotti</i>	80
Art. 12 <i>Tania Groppi</i>	87
PARTE PRIMA	DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI
TITOLO I	RAPPORTI CIVILI
Art. 13 <i>Claudio Martinelli</i>	95
Art. 14 <i>Marcello Cecchetti</i>	102
Art. 15 <i>Marco Orofino</i>	108
Art. 16 <i>Luca Castelli</i>	114
Art. 17 <i>Francesca Rosa</i>	121
Art. 18 <i>Francesco Clementi</i>	127

Art. 19	<i>Ilenia Ruggiu</i>	135
Art. 20	<i>Palmina Tanzarella</i>	141
Art. 21	<i>Giulio Enea Vigevani</i>	145
Art. 22	<i>Federico Gustavo Pizzetti</i>	154
Art. 23	<i>Donatella Morana</i>	160
Art. 24	<i>Francesco Dal Canto</i>	166
Art. 25	<i>Nicola Pignatelli</i>	174
Art. 26	<i>Giuseppe Martinico</i>	180
Art. 27	<i>Roberta Calvano</i>	185
Art. 28	<i>Andrea Cardone</i>	191

RIFERIMENTI

ABBREVIAZIO

AUTORI

COSTITUZION

TITOLO II RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Art. 29	<i>Francesca Biondi</i>	197
Art. 30	<i>Giuditta Matucci</i>	204
Art. 31	<i>Angioletta Sperti</i>	208
Art. 32	<i>Gino Scaccia</i>	214
Art. 33	<i>Antonio Iannuzzi</i>	220
Art. 34	<i>Marco Benvenuti</i>	226

TITOLO III RAPPORTI ECONOMICI

Art. 35	<i>Elena Ferioli</i>	235
Art. 36	<i>Michele Della Morte</i>	242
Art. 37	<i>Chiara Tripodina</i>	247
Art. 38	<i>Giuseppe Arconzo</i>	252
Art. 39	<i>Alfonso Celotto</i>	257
Art. 40	<i>Laura Lorello</i>	262
Art. 41	<i>Luisa Cassetti</i>	267
Art. 42	<i>Quirino Camerlengo</i>	273
Art. 43	<i>Federico Furlan</i>	280
Art. 44	<i>Edmondo Mostacci</i>	287
Art. 45	<i>Filippo Pizzolato e Francesca Mattassoglio</i>	291
Art. 46	<i>Giovanna Pistorio</i>	295
Art. 47	<i>Raffaele Manfredelli</i>	299

TITOLO IV RAPPORTI POLITICI

Art. 48	<i>Massimo Rubechi</i>	305
Art. 49	<i>Salvatore Curreri</i>	312
Art. 50	<i>Lara Trucco</i>	319
Art. 51	<i>Giovanni Tarli Barbieri</i>	325
Art. 52	<i>Tommaso Francesco Giupponi</i>	332
Art. 53	<i>Serena Sileoni</i>	339
Art. 54	<i>Alessandro Morelli</i>	345

ARTICOLO 37

Chiara Tripodina

1. *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.*
2. *La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.*
3. *La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.*

1. La tutela del lavoro di donne e minori

L'art. 37 mira a definire i principi generali di tutela del lavoro, con riguardo alla specificità della condizione femminile e minorile.

Obiettivo primo di questa disposizione è porre termine alle discriminazioni fondate sul pregiudizio dell'inferiorità delle prestazioni lavorative di donne e minori, considerati nel passato «mezze forze» rispetto agli uomini adulti, prescrivendo per essi pari diritti e retribuzione «a parità di lavoro».

Posta la parità formale, l'altro obiettivo che la disposizione si pone è che, senza cadere nell'ottusa cecità alle differenze di genere e di età, sia assicurata la possibilità, rispettivamente, alle donne, di poter svolgere la loro «essenziale funzione» all'interno della famiglia; ai minori, di poter crescere in modo adeguato dal punto di vista fisico, psichico e culturale. Tutta la storia della disciplina del lavoro femminile e minorile si regge sul fragile equilibrio tra queste due opposte tensioni: alla parità, da un canto, e alla protezione della specialità, dall'altro.

2. La parità di trattamento della donna lavoratrice

L'art. 37, 1, assicura alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione del lavoratore.

Quanto alla retribuzione, l'inciso «a parità di lavoro» in un primo tempo fu frainteso dalla contrattazione collettiva, propensa a prefigurare tabelle salariali distinte per uomini e donne, sulla base del pregiudizio del minore rendimento del lavoro femminile. Fu grazie alla giurisprudenza ordinaria che si giunse alla corretta interpretazione del precetto costituzionale, che fa riferimento all'obiettiva parità di prestazioni in caso di identità di mansioni e di qualifica (Trib. Milano, 30 giugno 1955, con nota Natoli 1955; Cass. 2538/1968; 707/1970). Questa lettura è stata poi recepita dalla l. 903/1977, che all'art. 2, 1, dispone che «la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano pari o di pari valore» (cfr. anche art. 157 TUE; art. 23.2 Carta dir. fond. UE; dir. 2006/54/CE di «rifusione» delle precedenti direttive 75/117, 76/207, 1997/80, 86/378; Conv. OIL 100/1951).

Quanto alla parità dei diritti, che l'obiettivo indicato dalla Costituzione fosse innovativo e ambizioso rispetto alla realtà storica in cui andava a calarsi, è provato dal lungo, lento, ma anche costante cammino che ha impegnato – e tutt'ora impegna – non solo il legislatore e la magistratura, ma la società italiana stessa nel tentativo di approssimarsi ad esso; un cammino a tappe, nessuna delle quali né scontata né superflua.

A iniziare dalla prima, quella degli anni '50 del Novecento, tesa alla rimozione per legge delle più odiose tra le discriminazioni a danno delle donne: quelle che le colpivano direttamente in quanto nubende, gestanti o madri, con l'imposizione da parte dei datori di lavoro di clausole negoziali che comportavano l'estinzione automatica del rapporto lavorativo in caso di matrimonio o gravidanza (ll. 860/1950; 7/1963; 1204/1971, come modificate da l. 53/2000, poi confluite in d.lgs. 151/2001).

La tappa successiva è stata quella degli anni '70, per la conquista della piena uguaglianza formale tra lavoratori e lavoratrici. La legge che ha marcato la svolta decisiva è stata la l. 903/1977, che all'art. 1 pone il divieto di «qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro», «qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale», dimostrando quanto fosse chiaro già al legislatore di allora come la discriminazione di genere non sia tanto e solo un problema interno al rapporto di lavoro, ma, prima, di accesso allo stesso (cfr. anche d.lgs. 198/2006 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»; C.cost. 337/960; 137/1986; Barbera 2009; Izzi 2005).

La terza tappa è quella degli anni '90: quella della lotta alle discriminazioni indirette e dell'introduzione delle azioni positive. Quanto alle prime, alla fine del secolo XX si perviene alla consapevolezza che, se possono ritenersi ormai superate o comunque contrastabili le discriminazioni che mirano a colpire direttamente la lavoratrice donna in ragione del suo genere, più subdole e persistenti sono invece le discriminazioni indirette: quelle prescrizioni apparentemente neutre, che di fatto però favoriscono i lavoratori appartenenti a un genere (di solito quello maschile) a discapito degli altri (art. 4.2 l. 125/1991; art. 8.2 d.lgs. 196/2000; art. 2 d.lgs. 216/2003; art. 25 d.lgs. 198/2006; dirr. 76/207/CEE; 97/80/CE; 2000/78/CE; 73/2002/CE; per un caso esemplare C.cost. 163/1993).

Quanto alle azioni positive, il passo è ancora ulteriore: gli elevati livelli di disoccupazione femminile e la persistente preclusione delle donne alle più alte cariche nel pubblico impiego, nell'imprenditoria, nella cultura, nella politica rendono evidente al legislatore come la proclamazione e il perseguimento della mera uguaglianza formale tra uomini e donne resti insufficiente ai fini del raggiungimento dell'obiettivo dell'effettiva uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici, finché non venga rimosso il «dominio di determinati comportamenti sociali e modelli culturali» affermatosi nel passato (C.cost. 109/1993). Si afferma così la necessità di una politica di «azioni positive» in favore delle donne, che, lungi dal limitarsi a operare in negativo con divieti, si propone una strategia di promozione attiva del lavoro femminile, garantendo «pari opportunità» alle donne attraverso l'adozione di discipline giuridiche differenziate a loro favore, anche in deroga al principio di parità formale (c.d. «discriminazioni alla rovescia») (per i limiti: C.cost. 422/1995. Prevedono azioni positive ll. 125/1991; 215/1992; dd.lgs. 196/2000; 165/2001; 216/2003; 198/2006; a livello europeo, art. 157.4 TUE; art. 23.2 Carta dir. fond. UE; dir. 76/207/CEE; sulle azioni positive, nella dottr. cost., Ainis 1992; Pezzini 2000; D'Aloia 2002; Caielli 2008).

3. La tutela della funzione familiare

Garantita la parità, la Costituzione si preoccupa di offrire una particolare tutela alla donna lavoratrice in ragione della sua specificità rispetto al lavoratore uomo. La

alla rimozione per legge delle cariche che le colpiscono da parte dei datori di lavoro automaticamente dal rapporto di lavoro (l. 1963; 1204/1971, come

della piena uguaglianza di fatto e di diritto svolta decisiva è stata la riforma del diritto di amministrazione fondata sul principio di parità di settore o il ramo di attività. Quanto fosse chiaro il principio non sia tanto e solo un principio di parità allo stesso (cfr. anche l. 1963; C.cost. 337/960;

discriminazioni indirette e dirette del secolo XX si perorano comunque contrastando la parità donna in ragione di fatto. Azioni indirette: quelle che colpiscono i lavoratori appartenenti a categorie (l. 125/1991; art. 8.2 C.cost. 76/207/CEE; 97/80/1993).

diversi livelli di disoccupazione e più alte cariche nel settore rendono evidente alla donna l'uguaglianza formale e sostanziale dell'obiettivo dell'effettiva parità («dominio di fatto») nel passato (C.cost. 337/960; art. 37.1 «positive» in favore della parità di fatto, si propone una parità di opportunità alle pari condizioni, anche in favore della parità di fatto («parità di fatto») (per i limiti: l. 1963; dd.lgs. 196/2000; l. 1963; art. 23.2 Carta dir. 1963; Ainis 1992; Pezzini

particolare tutela alla lavoratrice donna. La

seconda frase dell'art. 37, 1° co., dispone infatti che le condizioni in cui si svolge il lavoro devono consentire alla donna l'«adempimento della sua essenziale funzione familiare» e «assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione» (per il combattuto dibattito intorno all'aggettivo «essenziale», Ass. cost., Seduta 10 maggio 1947). Alla donna, in altri termini, deve essere consentito di vedere realizzate le sue aspirazioni sia di lavoratrice che di madre, senza essere costretta a scegliere tra le due o le altre; e, alla lavoratrice che sia anche madre, va assicurata una tutela forte, nell'interesse suo e del figlio.

Anche in questo caso l'obiettivo posto dalla Costituzione ha richiesto un cammino normativo lungo, che è lungi dall'essersi concluso, restando un dato di realtà che, nonostante i passi avanti compiuti, la donna italiana non può a oggi dirsi completamente affrancata dal dilemma famiglia o lavoro, soprattutto nelle fasce sociali più deboli, a causa della carenza dei servizi per l'assistenza a minori e anziani.

Una prima essenziale attuazione della disposizione costituzionale a tutela della funzione familiare della donna si ha a partire dagli anni '50 del Novecento, con le citate ll. 860/1950, 7/1963, 1204/1971, e il d.lgs. 645/1996, che pongono regole fondamentali volte, da un lato, a proteggere la lavoratrice sposa o madre da possibili discriminazioni sul posto di lavoro; dall'altro, a tutelare la salute della lavoratrice gestante e genitrice e a favorire il suo reingresso nel posto di lavoro. In particolare si devono a queste leggi il divieto di licenziamento per causa di matrimonio fino a un anno dopo la sua celebrazione; il divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino a un anno dalla nascita del figlio; il divieto assoluto di adibire la donna al lavoro («astensione obbligatoria») nei due mesi antecedenti alla data presunta del parto e fino al terzo mese successivo; il divieto di adibirla a lavori pericolosi, faticosi o insalubri durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto; il divieto di adibirla a lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento dell'anno del figlio; nonché una serie di diritti, quali astensione facoltativa, aspettative, riposi giornalieri, assenze, congedi retribuiti (C.cost. 106/1980; 972/1988; 997/1988; 132/1991; 423/1995; 270/1999).

In tutte queste disposizioni, il soggetto destinatario della tutela è esclusivamente la donna: il padre lavoratore non viene mai menzionato. Anche l'interesse del minore è debolmente garantito qualora egli non sia biologico, ma adottivo o affidatario, non essendo estese anche a questi casi le tutele alla maternità. È la l. 903/1977 che, per la prima volta, da un lato, parifica sotto il profilo dei diritti le madri adottive e affidatarie alle madri naturali, al fine di garantire anche in tali casi il sereno inserimento del bambino nel nucleo familiare; dall'altro, collegandosi all'istanza paritaria promossa dalla riforma del diritto di famiglia (l. 151/1975), estende anche ai padri la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'accudimento dei figli, ma solo nei casi di affidamento esclusivo o in caso di rinuncia della madre di avvalersi dell'astensione facoltativa.

Ma la vera svolta si ha a partire dalla fine degli anni '80, quando la giurisprudenza costituzionale pone in evidenza come la «funzione familiare» meritevole di tutela abbia come fine la garanzia di un'adeguata assistenza al minore, «non solo per ciò che attiene i bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo». Spostato il fulcro di interesse dalla madre al minore, il principio cardine diviene quello per cui egli ha diritto alla cura di entrambe le figure

genitoriali e, reciprocamente, entrambi i genitori hanno diritti e doveri inerenti alla cura e all'educazione dei figli. Non viene così meno l'«essenziale funzione» della madre, ma si riconosce che «anche il padre è idoneo a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore». Tale soluzione finisce con lo spezzare la tradizionale ripartizione di ruoli in ordine allo svolgimento sia degli obblighi lavorativi che dei compiti di cura in ambito familiare, traducendosi, sia pure indirettamente, in un'ulteriore tutela a vantaggio della donna (C.cost. 1/1987, da cui le cit.; 332/1988; 341/1991; 179/1993; 150/1994; 104/2003; 385/2005).

Soprattutto a partire dagli anni 2000, il legislatore ordinario ha dimostrato di recepire le linee di tendenza tracciate dalla Corte costituzionale, come pure gli stimoli provenienti dal diritto europeo (art. 33.2 Carta dir. fond. UE; dirr. 92/85/CEE e 96/34/CE; C. giust. C-218/98, *Abdoulaye*; C-366/99, *Grisemar*), cercando soluzioni legislative al problema della conciliazione di attività lavorativa e cura dei figli da parte di entrambi i genitori. In particolare la l. 53/2000 ha innovato la disciplina di settore, dettando misure a sostegno dell'astensione dal lavoro e della flessibilità dell'orario lavorativo, al fine di meglio conciliare tempo di vita familiare e tempo di lavoro; mentre il d.lgs. 151/2001 ha razionalizzato le precedenti previsioni normative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, prevedendo, accanto al «congedo di maternità», anche il «congedo di paternità», nonché i congedi «parentali», «per malattia del figlio» e i «riposi giornalieri per allattamento», fruibili tutti sia dalla madre che dal padre lavoratore (cfr. anche d.lgs. 19/2011). Ultime previsioni in materia si devono ai dd.lgs. 80 e 81/2015, attuativi del c.d. «Jobs Act» (l. 183/2014), che prevedono disposizioni ulteriori per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro, ampliando tutele già previste e incentivando telelavoro e part-time (Calafà 2015; Gottardi 2016).

Tutti questi strumenti di tutela della genitorialità, previsti inizialmente solo per lavoratrici e lavoratori dipendenti, sono stati poi estesi dalla giurisprudenza costituzionale e dagli ultimi provvedimenti legislativi citati anche a lavoratrici e lavoratori autonomi, liberi professionisti e imprenditori (cfr. C.cost. 310/1999; 360/2000; 361/2000).

4. Il lavoro dei minori

Le ulteriori disposizioni dell'art. 37 dettano principi in tema di tutela dei lavoratori minorenni.

Quanto al «limite minimo di età per il lavoro salariato», la Costituzione non si impegna direttamente nella sua determinazione, potendo essere oggetto di valutazioni diverse in ragione delle singole attività lavorative. Essa rinvia alla legge, con una riserva al co. 2, che va però interpretata in stretta connessione con le esigenze di tutela del lavoro minorile espresse nel co. 3, e in particolare nella sua prima frase, che costituzionalizza la specialità del lavoro minorile e la necessità di una sua peculiare disciplina. La seconda frase del co. 3, invece, in ossequio al principio di eguaglianza formale, sancisce il principio della parità della retribuzione a parità di lavoro.

Alle disposizioni costituzionali hanno dato attuazione dapprima la l. 1325/1961, poi la l. 977/1967, organicamente riformata dai dd.lgs. 345/1999 e 262/2000 (cfr. anche ll. 285/1977 e 285/1997; art. 32, Carta dir. fond. UE; dir. 94/33/CE; art. 7 Carta sociale eu.; convv. OIL 138/1973; 182/1999; convv. ONU 20 novembre 1989).

Quanto al limite di età, la disciplina che emerge dalle citate disposizioni (e, da ultimo, dall'art. 1, 622, l. 296/2006) distingue tra «bambini» – minori fino a sedici anni o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico – e «adolescenti» – minori di età compresa tra i sedici e i diciotto anni compiuti, e comunque non più soggetti all'obbligo scolastico (nell'ordinamento vigente, il periodo di istruzione obbligatoria è, infatti, di dieci anni). Con riguardo ai bambini, vige il divieto generale di adibirli al lavoro, con l'eccezione delle attività di tipo culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché non siano pregiudicati la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo morale e sociale del minore, nonché la sua frequenza scolastica.

Gli adolescenti, invece, possono essere adibiti al lavoro, purché nel rispetto delle condizioni particolari prescritte dalla legge: tra queste, l'obbligo di frequenza di attività formative sino al diciottesimo anno di età.

Particolare attenzione è dedicata dalla legge alla tutela della salute del minore. È necessario che il minore sia riconosciuto idoneo all'attività lavorativa a seguito di esame medico, il cui esito deve essere comprovato da apposito certificato. L'idoneità deve permanere nel tempo, e allo scopo il minore è sottoposto a visite mediche periodiche. Si dispone inoltre il divieto di adibire gli adolescenti a lavori pregiudizievoli, particolarmente pesanti o pericolosi (tassativamente elencati nell'allegato I al d.lgs. 345/1999), salvo che nei casi particolari indicati dalla legge; in ogni caso, anche per le attività di per sé non pregiudizievoli, è imposto al datore di lavoro di effettuare una valutazione caso per caso dei rischi dell'attività lavorativa a cui viene adibito il minore.

Quanto alla durata della giornata lavorativa dei minori, l'orario di lavoro per i bambini non può superare le sette ore giornaliere e le trentacinque settimanali, e per gli adolescenti le otto ore giornaliere e le quaranta settimanali. Ai minori deve essere inoltre assicurato un adeguato periodo di riposo settimanale e di ferie annuali retribuite. Vige poi il generale divieto di lavoro notturno, fatte salve eccezioni per le prestazioni di carattere artistico.

Con riguardo, infine, alla parità di diritti e particolarmente alla parità di retribuzione a «parità di lavoro», l'inciso – come per il lavoro femminile – va riferito all'obiettivo di identità delle mansioni, non essendo consentita alcuna illazione riguardo al minore rendimento del lavoro dei giovani ed essendo di conseguenza illegittima qualsiasi differenziazione della retribuzione per scaglioni di età (anche in questo caso la parità retributiva ha stentato ad affermarsi nella contrattazione collettiva, che ha conservato tabelle salariali differenziate per età fino alla fine degli anni '70, e ancora più a lungo età diverse per la decorrenza dei c.d. «scatti di anzianità», poi dichiarate nulle dalla giurisprudenza: Cass. 2788/1986; 71/1991; 4745/1993; 9451/1993. Eccezioni alla parità retributiva sono ammissibili nei contratti di apprendistato: art. 2, 1, lett. c), d.lgs. 167/2011; art. 3, 4-bis, lett. a), d.lgs. 216/2003).

veri inerenti alla cura
ne» della madre, ma
materiale e supporto
zionale ripartizione
: dei compiti di cura
in'ulteriore tutela a
41/1991; 179/1993;

mostrato di recepire
re gli stimoli prove-
5/CEE e 96/34/CE;
luzioni legislative al
a parte di entrambi i
ore, dettando misure
lavorativo, al fine di
re il d.lgs. 151/2001
tela e sostegno della
maternità», anche il
del figlio» e i «riposi
adre lavoratore (cfr.
d.lgs. 80 e 81/2015,
sizioni ulteriori per
tutele già previste e

e solo per lavoratrici
stituzionale e dagli
ori autonomi, liberi
/2000).

tutela dei lavoratori

one non si impegna
valutazioni diverse
in una riserva al co.
di tutela del lavoro
che costituzionalizza
e disciplina. La se-
za formale, sancisce

a l. 1325/1961, poi
/2000 (cfr. anche ll.
art. 7 Carta sociale
39).