

LAVORO E TIROCINIO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Fonti normative

Art. 34 e 37 della Costituzione della Repubblica Italiana;
Legge 17 ottobre 1967, n. 977, come novellata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e successive modificazioni - Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti;
Legge 17 maggio 1999 n. 144 "Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali" – art. 68 - (Obbligo di frequenza di attività formative);
Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Legge Finanziaria per il 2007) - art. 1 comma 622;
D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 - Lotta agli abusi e allo sfruttamento dei minori;
Interpello n. 11/2016 del Ministero del Lavoro – orario di lavoro dei minori.

Campo di applicazione

In tema di minori, la Legge 17 ottobre 1967, n. 977 che ne definisce la tutela, distingue, innanzitutto, tra:

i bambini ovvero i minori che non hanno ancora compiuto 15 anni di età o che, pur avendo compiuto 15 anni ma non ancora 18, sono ancora soggetti all'obbligo scolastico e

gli adolescenti ovvero i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico.

Sono esclusi dalla disciplina che regola il lavoro dei minori:

- gli adolescenti addetti a lavori occasionali (intesi come prestazioni saltuarie e sporadiche) o di breve durata concernenti servizi domestici prestati in ambito familiare e prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare
- gli adolescenti occupati a bordo delle navi tutelati da norme specifiche

Requisiti di età e di istruzione – obbligo scolastico e obbligo formativo

Condizioni per l'ammissione al lavoro di un minore sono:

- **l'età minima di 16 anni** (salvo gli adolescenti che hanno compiuto 15 anni che possono essere assunti con contratto di apprendistato del primo tipo);

- la conclusione del periodo di istruzione obbligatoria (assolvimento dell'obbligo scolastico).

L'art. 1 comma 622 della Legge 296/2007 ha fissato a **dieci anni la durata dell'obbligo di istruzione obbligatoria**, innalzando, di conseguenza, l'età di ammissione al lavoro da 15 a 16 anni. Risulta evidenziato, così, il collegamento funzionale esistente tra assolvimento dell'obbligo scolastico ed accesso al lavoro.

La legge 17.05.1999 n. 144 aveva già precedentemente stabilito l'obbligo formativo ovvero l'obbligo per il minore di frequentare attività formative fino ai 18 anni. Tale obbligo si assolve con il conseguimento del titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età (Cir. Min. Istruzione n. 110 29/12/2011):

- nel sistema di istruzione scolastica;
- nel sistema di formazione professionale di competenza regionale;
- nell'esercizio dell'apprendistato

Ciò, in sostanza, significa che il minore che ha assolto l'obbligo scolastico, potrà sicuramente essere assunto come apprendista; qualora venga assunto con un'altra tipologia contrattuale dovrà, fino al compimento della maggiore età, continuare ad assolvere all'obbligo formativo.

Nulla osta, infatti, a che il minore possa essere assunto con altra tipologia contrattuale, come il contratto a tempo indeterminato, il lavoro a termine o il lavoro intermittente (o a chiamata), nel rispetto, ovviamente, dei requisiti dettati dalla legge per ciascuna tipologia contrattuale.

LAVORO E TIROCINIO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

In pratica il minore, col raggiungimento dell'età minima per l'ammissione al lavoro, pur non disponendo ancora della capacità di agire che raggiunge col compimento della maggiore età (18 anni), acquista la c.d. capacità lavorativa ovvero la capacità a prestare il proprio lavoro (art. 2 co. 2, c.c.): è abilitato, dunque, all'esercizio dei diritti e delle azioni che dipendono dal contratto di lavoro, dalla sottoscrizione della lettera di assunzione alla facoltà di dimettersi, in totale autonomia, indipendentemente dai titolari della potestà genitoriale.

Diverso è, invece, l'impiego dei bambini che può essere autorizzato dall' Ispettorato Nazionale del Lavoro solo in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario nel settore dello spettacolo previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale.

Tipologie di rapporto di lavoro instaurabili con i minori

Il minore di 18 anni di età può essere assunto con qualunque tipologia di rapporto di lavoro ordinario e speciale disciplinato dalle norme vigenti.

A titolo esemplificativo con i minori possono instaurarsi i seguenti rapporti di lavoro:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- rapporto di lavoro a termine;
- rapporto di lavoro in apprendistato;
- collaborazione familiare;
- rapporto di lavoro a chiamata;
- rapporto di lavoro occasionale (voucher o buono lavoro).

Con riferimento al lavoro occasionale si precisa quanto segue. Durante l'obbligo di formazione gli studenti iscritti a qualsiasi istituto scolastico possono essere impiegati il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza con il rispetto dei giorni di riposo settimanale.

Il minore può diventare prestatore di lavoro in autonomia senza l'avvallo di chi esercita la potestà genitoriale.

Tuttavia l'Inps richiede ancora per sbloccare nel portale la registrazione di prestazioni lavoro accessorio in caso di minore:

- l'autorizzazione scritta di entrambi i genitori
- attestazione di un medico di eventuale esonero dall'obbligo di visita

Tutela della salute ed integrità fisica

Prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro per le quali sono stati assunti, il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi con particolare riguardo a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) movimentazione manuale dei carichi;
- e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

Le informazioni in materia di sicurezza che devono essere fornite ai lavoratori, in caso di minori, vengono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale (genitori o tutore del minore).

LAVORO E TIROCINIO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Sicurezza sul lavoro – Visita medica preventiva e periodica

I minori (bambini ed adolescenti) possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica preassuntiva, volta ad accertare la specifica idoneità del minore alle mansioni cui sarà adibito nello svolgimento della propria attività lavorativa (art. 8 legge 977/1967). Al riguardo si precisa che il decreto legge n. 69/2013 (c.d. Decreto del Fare) ha soppresso l'obbligo del certificato attestante l'idoneità psico-fisica al lavoro limitatamente alle lavorazioni non a rischio. Per lavorazioni non a rischio si intendono le attività in cui il lavoratore minore è esposto a rischi per i quali la vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) non rende obbligatorio il controllo sanitario. Pertanto, la visita preventiva del minore è obbligatoria per quelle mansioni per le quali il D. Lgs. 81/2008 prevede l'obbligo di sorveglianza sanitaria da parte del medico competente nominato dal datore di lavoro.

Il mantenimento dell'idoneità all'attività lavorativa svolta deve essere accertato periodicamente, mediante visite da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno a cura e spese del datore di lavoro.

In materia di obbligo di visita medica preassuntiva è intervenuta una recente sentenza della Corte di Cassazione (sentenza 6 dicembre 2016, n. 51907). Nella pronuncia la Corte rileva che l'art. 8 della Legge 977/1967 definisce due distinti obblighi gravanti sul datore di lavoro: l'obbligo della visita medica, da un lato, e l'obbligo di certificazione dell'esito della stessa, dall'altro. Secondo la Corte, l'intervento legislativo del 2013, (Decreto del Fare) ha inciso solo sul secondo adempimento, abrogando quindi solo l'obbligo di certificazione per le lavorazioni non a rischio, ma non anche l'obbligo di visita medica. Ciò significa che per le lavorazioni non a rischio resta ancora obbligatoria la visita medica preassuntiva (e quelle periodiche), ma non è più richiesto il certificato medico di attestazione dell'idoneità al lavoro.

In generale i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori che prevedono l'esposizione ad agenti fisici, biologici e chimici di cui all'Allegato I L.977/1967.

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata né a lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi, salvo che non sia consentito dal CCNL e autorizzato dai contratti collettivi.

In deroga a questi divieti è ammesso lo svolgimento di tali attività in via eccezionale per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratori adibiti ad attività formativa oppure in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla legge.

Stage aziendali e tirocini formativi

Lo stage, o tirocinio formativo e di orientamento, non è un rapporto di lavoro, bensì rappresenta una forma di inserimento temporaneo del minore/adolescente all'interno dell'azienda finalizzato a consentire al soggetto coinvolto di conoscere e sperimentare concretamente il mondo del lavoro, attraverso la formazione e l'addestramento sul campo.

Stagisti e tirocinanti, rientrano nel campo di applicazione del D. Lgs. 81/2008, il quale, ai fini della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, li equipara ai lavoratori subordinati.

Anche gli stagisti e i tirocinanti sono soggetti all'obbligo di visita medica attraverso il medico competente qualora debbano svolgere attività che li espongono a rischi per i quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

LAVORO E TIROCINIO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Obbligo di informazione dei genitori

La legge 977/67 impone che l'obbligo di informazione in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 36 del D. Lgs. 81/2008 debba essere assolto anche nei confronti del genitore del minore. Pertanto, il datore di lavoro deve provvedere affinché il lavoratore minore ed i suoi genitori ricevano adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza (articoli 45 e 46 D. Lgs. 81/2008);
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
- e) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- f) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- g) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Svolgimento del rapporto di lavoro

1. Orario di lavoro

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Per i bambini, liberi da obblighi scolastici, la durata massima dell'orario di lavoro è di 7 ore giornaliere e 35 settimanali.

Per gli adolescenti è di 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali.

Con interpello n. 11/2016 il Ministero del Lavoro ha chiarito che i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato di primo livello, possono effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali.

2. Riposi intermedi

La prestazione lavorativa dei bambini e degli adolescenti nell'arco della stessa giornata non può protrarsi per più di 4 ore e mezzo. Dopo tale periodo il minore ha diritto ad un periodo di riposo intermedio della durata di almeno un'ora con possibilità di riduzione a mezz'ora se prevista dai contratti collettivi ovvero su autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sentite le associazioni sindacali, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.

Per lavori con carattere di pericolosità o gravosità l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può prescrivere che l'interruzione per effettuare il riposo intermedio avvenga dopo non più di 3 ore, stabilendo anche la durata di tale riposo. Può proibire loro la permanenza nei locali di lavoro durante i riposi intermedi.

3. Lavoro notturno

E' vietato adibire i minori allo svolgimento di lavoro notturno.

Per "notte" è da intendersi un periodo di almeno 12 ore consecutive al cui interno sia compreso l'intervallo di tempo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7.

Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

In deroga al divieto sul lavoro notturno, il minore impegnato in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario nel settore dello spettacolo autorizzate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro può essere impegnato non oltre le ore 24. In quell'ipotesi, a prestazione ultimata, egli avrà diritto ad un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

LAVORO E TIROCINIO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Adolescenti con 16 anni compiuti possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica una causa di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro, in questo caso, deve dare immediata comunicazione all' Ispettorato Nazionale del Lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

4. Riposi settimanali

Il minore deve usufruire di un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica per i minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario nel settore dello spettacolo, nonché per gli adolescenti impiegati nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione.

L'adibizione di adolescenti e bambini ad attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario nel settore dello spettacolo è soggetta al rilascio di apposita autorizzazione da parte dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro competente per territorio, previo preliminare assenso scritto dei genitori e del tutore da allegare alla richiesta presentata all' Ispettorato Nazionale del Lavoro competente insieme alla documentazione (rilasciata dal pediatra e dal medico di base del minore) attestante la sua idoneità fisica allo svolgimento dell'attività per cui viene assunto.

5. Ferie annuali

Il periodo di ferie annuali retribuite non può essere inferiore a 30 giorni per i minori di 16 anni, al periodo minimo di ferie retribuite pari a 4 settimane stabilito dall'art. 10 della Legge 66/2003 sull'orario di lavoro per coloro che hanno compiuto 16 anni.

Tutela previdenziale. Ai minori devono essere garantite le prestazioni assicurative previste dalle norme in materia di assicurazioni sociali obbligatorie, anche se adibiti al lavoro in violazione delle norme sull'età minima di ammissione con diritto ad esercitare azione di rivalsa da parte degli istituti assicuratori nei confronti del datore di lavoro.

LAVORO E TIROCINIO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Profili sanzionatori

VIOLAZIONI PUNITE CON LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 516 A 2.582 EURO	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Comunicazioni riguardanti il giudizio sull' idoneità del minore al lavoro	art. 8, comma 6
Rispetto delle condizioni richieste per lo svolgimento da parte degli adolescenti di lavoro notturno nei casi di forza maggiore	art. 17, comma 2
Divieto di adibire gli adolescenti al trasporto di pesi oltre un certo limite ed a lavorazioni con il sistema dei turni a scacchi	art. 19
Mancata concessione riposi intermedi	art. 20, commi 1 e 2
(1) A seguito dell' entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 la norma in esame è confluita nell' art. 36 del Testo unico sulla sicurezza.	
Chiunque, senza l' autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall' art. 4, comma 2, o fa svolgere agli adolescenti le attività di cui all' Allegato I (art. 6 comma 3, legge n. 977/1967), è punito con la sanzione amministrativa fino a euro 2.582 (art. 26 commi 4 e 5, legge n. 977/1967).	

VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO FINO A 6 MESI	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Divieto di adibire i minori al lavoro	art. 4, comma 1
Divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni indicate nell' Allegato I	art. 6, comma 1
Divieto di far proseguire il lavoro al minore risultato non idoneo a seguito di visita medica	art. 8, comma 7
VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO NON SUPERIORE A SEI MESI O CON L' AMMENDA FINO A EURO 5.164	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Età minima per l' ammissione al lavoro	art. 3
Svolgimento da parte degli adolescenti delle lavorazioni indicate nell' Allegato I senza la sorveglianza di formatori competenti	art. 6, comma 2
Mancata comunicazione delle informazioni di cui all' art. 21 del Dlgs n. 626/1994(1) ai titolari della potestà genitoriale	art. 7, comma 2
Mancata effettuazione visita medica	art. 8, commi 1, 2, 4 e 5
Lavoro notturno	art. 15, comma 1
Lavoro notturno dei minori impiegati nelle attività di cui all' art. 4, comma 2, oltre le ore 24 o mancata concessione del periodo di riposo	art. 17, comma 1
Mancato rispetto dei limiti in tema di orario di lavoro	art. 18
Adibizione dei minori a lavori gravosi e pericolosi per più di 3 ore senza interruzione	art. 21
Mancata concessione riposo settimanale	art. 22