IL RAPPORTO DI LAVORO CON I MINORI

Premessa

Il rapporto di lavoro con i minori di diciotto anni è regolamentato, nel nostro ordinamento, da normative specifiche che tutelano questa speciale categoria di lavoratori con particolare riguardo alla sicurezza e all'orario di lavoro, garantendo l'osservanza dell'obbligo scolastico cui i minori sono soggetti.

Si evidenziano di seguito gli aspetti salienti che caratterizzano trasversalmente questo speciale rapporto di lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata; la normativa, infatti, si applica a tutte le tipologie di rapporti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato, che coinvolgano minori di 18 anni.

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 regolamenta 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.

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 dalla Direzione territoriale 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 istaurarsi 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)

Con riferimento al *lavoro occasionale* si precisa quanto segue. Durante l'obbligo di formazione gli studenti iscritti a qualsiasi istituto scolastico[1] possono essere impiegati il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza[2] con il rispetto dei 2 giorni di riposo settimanale[3].

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[4] 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;

---

[1] Si interpreta per "Istituto Scolastico" la scuola di qualsiasi ordine e grado pubblica o riconosciuta.
2 Dal 1 dicembre al 10 Gennaio, da domenica delle Palme al martedì successivo al lunedì dell'Angelo, dal 1 Giugno al 30 Settembre (circ. inps n. 104 del 1 dicembre 2008).
3 Se possibile consecutivi e comprendenti la domenica e comunque con un periodo minimo di riposo di 36 ore. Eccezioni sono consentite nelle attività culturali artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo e nel settore turistico, alberghiero e della ristorazione.
[4] Medico competente o di Medicina del Lavoro dell'ULSS competente.

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).

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

Com'è noto 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, però, 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. Pertanto, 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.

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.

Profili sanzionatori

In caso di violazione degli obblighi in materia di sicurezza, Il datore di lavoro (e il dirigente) può incorrere nelle seguenti sanzioni in caso di:

- omessa visita preventiva: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro;
- mancato invio del lavoratore alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria: ammenda da 2.192 a 4.384 euro;
- omessa informazione dei rischi ai genitori: arresto non superiore a sei mesi o ammenda fino a 5.660,37 euro;
- violazione del divieto di adibire i minori alle attività vietate: arresto fino a 6 mesi.

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 della DTL, sentite le associazioni sindacali, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità.

Per lavori con carattere di pericolosità o gravosità la Direzione territoriale 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 dalla DTL 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.

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 alla Direzione provinciale 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 della Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio, previo preliminare assenso scritto dei genitori e del tutore da allegare alla richiesta presentata alla DTL 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.

Certificato del casellario giudiziario

Sempre con riferimento ai minori, è da tenere presente che, con D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 è stata data attuazione alla direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

A partire dal 6 aprile 2014, i datori di lavoro (privati, enti e associazioni di volontariato, pubblica amministrazione o gestore di pubblico servizio) che intendano impiegare (quindi con l'instaurazione di un vero e proprio contratto di lavoro, non a titolo di volontariato) una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, dovranno acquisire, previo consenso dell'interessato, il certificato del casellario giudiziario al fine di verificare l'esistenza di:

1. condanne per i reati quali prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale ed adescamento di minorenni sul web;

2. irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

L'adempimento dell'obbligo deve circoscriversi alle sole attività professionali che implichino un contatto necessario ed esclusivo con i minori (insegnati di scuole pubbliche e private, conducenti di autobus, animatori turistici per bambini e ragazzi, istruttori sportivi per bambini e ragazzi, personale addetto alla somministrazione diretta di pasti all'interno di mense scolastiche etc.). Sembrano al di fuori della previsione normativa quelle attività caratterizzate da un contatto occasionale, sporadico con i minori, in quanto rivolte ad una utenza indifferenziata (es. parrucchiere, estetista, gelatai etc.).

Il certificato del casellario giudiziario deve essere richiesto prima di stipulare il contratto e quindi prima dell'assunzione al lavoro.

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