

*A cura di Alessia Noviello*

# Lavoro minorile: aspetti normativi e contrattuali

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **Varie**

La Legge n. 977 del 1977 contiene la normativa sul lavoro minorile, che si applica a tutti i bambini e ragazzi di età inferiore ai 18 anni.

## Di cosa si tratta?

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Il lavoro minorile</b> .....	2
<b>Obbligo scolastico</b> .....	2
<b>Diritto alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b> .....	3
<b>Attività vietate</b> .....	4
<b>Rapporto di lavoro</b> .....	5
<b>I bambini</b> .....	5
<b>L'autorizzazione all'impiego dei minori</b> .....	6
<b>Riferimenti normativi</b> .....	7
<b>Allegato 1</b>	
L'Esperto risponde.....	8

**Premessa**

Il lavoro minorile in Italia è vietato dal 1967, tuttavia ci sono alcune eccezioni per cui è possibile sottoscrivere contratti con bambini o ragazzi.



**OSSERVA** - In via generale, l'età minima per l'accesso al lavoro è stata elevata a sedici anni, cui va aggiunto l'ulteriore requisito dell'istruzione scolastica, impartita per almeno dieci anni e finalizzata al conseguimento di un titolo di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età.

Esistono, tuttavia, delle deroghe al divieto di impiegare minori, in particolari settori di attività, previo rilascio di apposita autorizzazione e rispettando i dettami della norma di riferimento.

**Il lavoro minorile**

La Legge n.977 distingue due categorie di minori e ne definisce i relativi obblighi o le attività a cui il soggetto può o meno, in base all'età anagrafica e alla conclusione del percorso di obbligo scolastico, può essere impiegato in un rapporto di lavoro o di tirocinio:

- i bambini (fino a 15 anni di età o con obbligo scolastico ancora non concluso);	- gli adolescenti (dai 15 ai 18 anni non compiuti, non soggetti ad obbligo scolastico).
---	---

L'appartenenza all'una o all'altra categoria è determinate allo scopo di individuare le attività cui il minore può essere adibito.

⇒ E' fatto divieto di adibire al lavoro i bambini, fatta eccezione per casi eccezionali limitatamente ad attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e nello spettacolo.

⇒ Gli adolescenti, diversamente dai bambini, possono essere adibiti al lavoro in tutti i settori di attività, ma devono essere osservati i limiti posti in essere dalla legge a tutela della loro integrità psicofisica.

**Obbligo scolastico**

La Legge n.296 del 2006, all'articolo 1, comma 622, definisce i parametri per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, precisando che l'istruzione scolastica deve essere impartita obbligatoriamente per almeno dieci anni ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno d'età.

L'obbligo scolastico inizia intorno ai 6 anni di età, con l'ingresso nella scuola primaria e termina, in generale, a 16 anni, dopo appunto 10 anni di istruzione scolastica.



L'istruzione obbligatoria è gratuita, se fruita in istituti statali, ma l'obbligo scolastico può essere assolto anche presso scuole private, paritarie o strutture accreditate dalle Regioni per la formazione professionale.



**ATTENZIONE!** - Diverso dall'obbligo scolastico è il riconoscimento del diritto dell'obbligo formativo, riservato ai ragazzi che hanno portato a compimento i dieci anni di istruzione obbligatoria e hanno diritto di frequentare attività formative, scelte in base alle personali attitudini, fino al compimento dei 18 anni di età.

Ogni giovane, ha la possibilità di scegliere, sulla base dei propri interessi e capacità, uno dei percorsi indicati:

- Completare gli studi nel sistema dell'istruzione scolastica;
- Frequentare un corso di formazione professionale di competenza regionale e provinciale;
- Iniziare un contratto di apprendistato, caratterizzato dal tipico contenuto formativo e finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di un mestiere e/o di una professionalità specifica o volto al conseguimento di una qualifica professionale.

#### **Diritto alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Stabilità la fattibilità di inserire un giovane in azienda, occorre ottenere l'idoneità all'attività lavorativa, sottoponendo il giovane ad una visita medica preassuntiva, da compiere prima di iniziare l'attività lavorativa.



**OSSERVA** - Ottenuta l'idoneità alla mansione, la visita medica deve essere ripetuta con cadenza almeno annuale, a meno che, tra la prima visita e la seconda, il giovane non compi 18 anni, a quel punto, lo stesso sarà soggetto ai normali obblighi di sorveglianza sanitaria, derivanti dal D.Lgs. 81/2015.

#### **Visita preassuntiva e Tirocinio**

In linea di principio, l'obbligo relativo all'assolvimento della visita medica preventiva non si applica nel caso di inserimento in azienda di giovani con un tirocinio formativo e di orientamento non essendo quest'ultimo un rapporto di lavoro subordinato.

Il tirocinio non è un rapporto di lavoro e l'inserimento in azienda è finalizzato ad entrare in azienda con un addestramento teorico/pratico, per un periodo limitato di tempo.

Tuttavia, fermo quanto premesso, è doveroso ricordare che l'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 equipara, ai fini dell'applicazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i tirocinanti ai normali lavoratori subordinati dell'azienda. Di conseguenza, nei casi previsti dalla normativa in merito all'obbligo di sorveglianza sanitaria disposto dal D.Lgs. n. 81/2008, i datori di lavoro hanno il dovere di sottoporre anche i tirocinanti alla visita medica preassuntiva.

#### □ **Caratteri pratici**

La visita medica preassuntiva va effettuata da un professionista qualificato come medico del lavoro; il medico competente dovrà verificare lo stato di salute del giovane e stabilire l'idoneità alla mansione che dovrà andare a svolgere in caso di esito positivo.

Il costo della visita medica è a carico del datore di lavoro, così come disposto dal Testo Unico D.Lgs. 81/08.

Gli esiti ottenuti a seguito di visita medica, preassuntiva e non, devono essere raccolti in cartelle sanitarie e di rischio, custodite in appositi schedari a cura del medico del lavoro che si occupa delle visite.

#### **Attività vietate**

La Legge n. 977/1967, all'articolo 6, vieta di adibire i minori a lavorazioni e lavori potenzialmente pregiudizievoli per il pieno sviluppo fisico.

Le attività vietate sono quelle che espongono i minori a:

- agenti fisici, biologici e chimici;
- processi e lavori pericolosi e/o pesanti in generale, quali: lavori di fabbricazione e manipolazione di esplosivi e/o ordigni; di mattatoio;
- l'impiego di gas o sostanze potenzialmente pericolose in generale.

Le attività sopra descritte possono essere svolte, in deroga al divieto, previa apposita e preventiva autorizzazione dell'ITL e parere della ASL, esclusivamente per scopi formativi e limitatamente al periodo del percorso didattico.

Le attività vanno in ogni caso svolte sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e protezione.

**Rapporto di lavoro**

Quanto agli aspetti del rapporto di lavoro, in generale occorre tener presente che, ai sensi dell'articolo 18, co. 2, della Legge n. 977/1967, l'orario di lavoro dei minori di età compresa tra 16 e 18 anni non può superare:

↘ le 8 ore giornaliere	↘ e le 40 ore settimanali
⇒ Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata;	
⇒ l'orario di lavoro dei minori non può durare oltre le 4 ore e 30 minuti senza interruzioni, laddove l'orario di lavoro superi 4 ore e 30 minuti in una giornata dovrà essere concessa una pausa intermedia di almeno 1 ora;	
⇒ ai minori adolescenti va assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, possibilmente consecutivi e coincidenti con la domenica. Solo per comprovate ragioni tecnico organizzative, il periodo di riposo può essere ridotto senza però scendere mai sotto le 36 ore consecutive.	

Per quello che riguarda gli aspetti retributivi, ai minori va assicurata parità di trattamento a parità di lavoro.

**I bambini**

I bambini possono essere adibiti al lavoro per le attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e nel settore dello spettacolo. Tuttavia, poiché sono privi della capacità di agire e della capacità lavorativa, per essere adibiti al lavoro è necessario che:

- vi sia l'assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale;
- si tratti di attività non pregiudizievole per la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore.

Per adibire i bambini al lavoro è necessario che venga rilasciata un'apposita autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente:



alla domanda di autorizzazione va allegato l'assenso scritto di chi esercita la potestà genitoriale.

**NOTA BENE** - L'ITL, anche sulla base delle dichiarazioni del datore, entro 30 giorni dalla domanda rilascia o nega l'autorizzazione. L'autorizzazione rilasciata è valida solo per l'attività per cui è stata richiesta e per l'ambito territoriale di competenza.



Ai sensi dell'articolo 17 della Legge n. 977/1967, in deroga al divieto di adibire i minori al lavoro notturno, è previsto, nei settori dello spettacolo, che la prestazione lavorativa possa protrarsi non oltre le ore 24,00. In tal caso, una volta compiuta la prestazione, il minore ha diritto a un periodo di riposo compensativo di almeno 14 ore consecutive.

Ai bambini deve essere riconosciuto un periodo annuale di ferie pari a 30 giorni.

### L'autorizzazione all'impiego dei minori

Il Modulo di Istanza per il rilascio dell'autorizzazione all'impiego dei minori dello spettacolo, formulato ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. 17 ottobre 1967, n. 977 e da inviare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di competenza, deve contenere:

- l'indicazione dei giorni e delle ore di impiego del minore;
- la dichiarazione che l'impiego del minore non pregiudichi la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo e la frequenza scolastica;
- la dichiarazione che il minore non sarà adibito a lavori pericolosi, faticosi, nocivi ed insalubri di cui all'art. 6 della L. n. 977/1967;
- la dichiarazione che sarà salvaguardata la moralità del minore e che i lavori non si protrarranno oltre le ore 24,00;
- la dichiarazione che a prestazione di lavoro compiuta, il minore godrà di un riposo di almeno 14 ore consecutive e saranno rispettati gli obblighi del riposo giornaliero e settimanale;
- la dichiarazione ai sensi dell'art. 25 bis del DPR 14/11/2002 n. 313, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. 04/03/2014, n. 39, circa l'acquisizione del certificato penale del casellario giudiziario riguardante ciascuna delle persone che, per la realizzazione dell'attività richiesta, avranno contatti continuativi con il minore;
- la dichiarazione di aver fornito le informazioni di cui all'art. 18 comma 1, lettera l) e all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 a coloro che esercitano la potestà genitoriale e di aver effettuato le valutazioni dei rischi dei minori interessati, in conformità a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, della Legge n. 977/1967 e successive modifiche ed integrazioni, coordinato e disposto con l'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il modello di domanda, debitamente compilato, deve essere accompagnato da:

- 2 marche da bollo del valore di € 16,00 ciascuna;
- assenso all'impiego dei minori da parte dei titolari della potestà genitoriale e fotocopia del documento d'identità degli stessi;
- nulla-osta del dirigente scolastico alla partecipazione del minore alla sopraindicata attività lavorativa nel settore dello spettacolo;
- stralcio del copione contenente le scene in cui sarà impegnato il minore;

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• piano di lavorazione contenete i luoghi, i giorni e gli orari, in cui saranno girate le scene con il minore;</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• copia dei documenti d'identità del Legale rappresentante;</li></ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• copia documento d'identità del minore.</li></ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• informativa sulla privacy.</li></ul>   |

#### Riferimenti normativi

- Legge n. 977 del 1977;
- D.Lgs. n. 81/2008.

**Allegato 1****L'Esperto risponde...****Oggetto:** Le forme contrattuali di inquadramento dei minori**QUESITO****Ai fini dell'impiego di minori, quali forme contrattuali è possibile adottare?****SOLUZIONE**

! Con l'impiego di minori, si pone anche il problema di quali forme contrattuali è possibile utilizzare ai fini del corretto inquadramento. Le varie tipologie contrattuali riferibili al lavoro dei minori sono:

- APPRENDISTATO in tutti i settori di attività;
- TEMPO INDETERMINATO che trova piena applicazione nei confronti dei minori;
- CONTRATTO A TERMINE osservando le limitazioni riferite alla causale, superati i primi 12 mesi o il primo contratto, così come disposto dalle modifiche intervenute sulla disciplina di riferimento;
- LAVORO INTERMITTENTE con le ovvie limitazioni legate al rispetto della L. n.977/67 ed alla valutazione dei rischi;
- PRESTAZIONI OCCASIONALI – PRESTO, utilizzato dai soggetti che vogliono intraprendere l'attività professionali in modo saltuario e sporadico;
- TIROCINI FORMATIVI e di orientamento, che costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno dell'azienda, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo produttivo, ma non sono, in alcun modo, rapportabili a forme di lavoro subordinato.