

Lavoro minorile: disciplina, deroghe, divieti e sanzioni

di [Commercialista Telematico](http://www.commercialistatelematico.com)

Pubblicato il 21 Novembre 2008

Panoramica delle disposizioni in tema di lavoro dei minori: disciplina, obblighi, divieti e deroghe.

La legislazione del lavoro minorile è di notevole importanza.

Da sempre sottoposta a controlli specifici e tutela particolare dal parte del legislatore.

Partendo da un accenno all'evoluzione normativa, si espongono gli aspetti principali e gestionali della sua regolamentazione.



La normativa sul lavoro minorile

La Costituzione italiana riconosce alcuni principi fondamentali in tema di lavoro minorile:

- la necessità di una tutela speciale;
- l'età minima per l'ammissione al lavoro (art. 37, comma 2);
- la garanzia per il minore, a parità di lavoro, della stessa retribuzione del lavoratore adulto (art. 37, comma 3).

La principale fonte legislativa è la Legge 17 ottobre 1967, n. 977, poi integrata dai Dpr 4 gennaio 1971, n. 36 e 20 gennaio 1976, n. 432.

Successivamente il DI 4 agosto 1999, n. 345, abroga i Dpr n. 36/1971 e n. 432/1976; in particolare vengono unificate tutte le disposizioni in materia di lavoro dei minori, estendendone l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro, con la disciplina delle lavorazioni (allegato I), dei processi e delle inibizioni.

Questo decreto è modificato dal DI 18 agosto 2000, n. 262, e infine dalla recente Legge 27 dicembre 2006, n. 296; quest'ultima ha introdotto importanti innovazioni in tema di età minima per accesso al lavoro e del periodo minimo di osservanza dell'obbligo scolastico, innalzandolo a 10 anni.

In linea generale si definisce:

- a. **bambino**: il minore che non ha ancora compiuto 16 anni, art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006, o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;
- b. **adolescente**: il minore di età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;
- c. **orario di lavoro**: 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;
- d. **periodo di riposo**: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

La normativa è applicabile a tutti i lavoratori di età inferiore ai 18 anni che abbiano un contratto o un rapporto di lavoro disciplinato dalle norme vigenti, anche se di natura speciale (per esempio apprendistato, lavoro a domicilio).

Sono esclusi i lavori occasionali o di breve durata svolti da adolescenti nei servizi domestici prestati in ambito familiare o nelle imprese a conduzione familiare, sempre che queste si concretizzino in prestazioni non nocive, né pregiudizievoli, né pericolose.

In particolare:

- devono essere svolte da un soggetto adolescente di età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età, non più soggetto all'obbligo scolastico;

- deve trattarsi di prestazioni di servizi domestici prestati in ambito familiare o di prestazioni effettuate nell'ambito delle imprese a conduzione familiare;
- deve trattarsi di prestazioni non nocive, né pregiudizievoli, né pericolose;
- deve trattarsi di lavori occasionali, cioè di prestazioni casuali, sporadiche e saltuarie (Ministero lavoro, circ. n. 1/2000);
- deve infine trattarsi di lavori di breve durata, cioè di prestazioni nelle quali l'elemento temporale non raggiunge il minimo necessario perché l'attività possa essere compresa in una delle ipotesi tipiche previste dalla legge.

Le condizioni necessarie e imprescindibili per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con soggetto minore sono: il compimento dell'età minima prevista dalla legge e l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

In merito a quest'ultimo punto, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), a partire dall'anno scolastico 2007/2008, l'istruzione obbligatoria deve essere impartita per almeno dieci anni (fino al 31 agosto 2007, 8 anni). L'attestazione relativa all'assolvimento dell'obbligo scolastico è rilasciata dalla competente autorità scolastica, anche in caso di minorenni extracomunitario con percorso scolastico effettuato all'estero.

La sorveglianza sanitaria in caso di assunzione di minorenne

L'assunzione di un minorenne è subordinata all'effettuazione di una visita medica preventiva che ne accerti l'idoneità alla specifica attività lavorativa cui sarà adibito.

L'idoneità alla mansione del minorenne continuerà ad essere accertata periodicamente, fino alla maggiore età, mediante visite con intervalli non superiori ad un anno.

Le modalità di effettuazione delle visite mediche si differenziano a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno all'obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi del Testo unico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Dlgs 9 aprile 2008, n. 81.

Pertanto avremo:

- datore di lavoro soggetto: la visita sanitaria del lavoratore minorenne deve essere svolta dal medico competente nominato in azienda.
- datore di lavoro non soggetto: la visita preassuntiva, e le visite periodiche devono essere effettuate, a sua cura e spese, presso l'Asl territorialmente competente, oppure presso un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

La valutazione dei rischi

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e comunque in occasione di ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, è tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi come prevista dall'art. 28 e ss. del Dlgs n. 81/2008. Gli elementi da valutare sono:

- 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.

I divieti in caso di assunzione di minorenni

I lavoratori minorenni sono soggetti ad alcune limitazioni.

In elenco:

- non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata. Nel calcolo si considerano anche i ritorni a vuoto, cioè il tempo necessario per ritornare al posto di effettuazione del nuovo carico;
- non possono essere adibiti alle lavorazioni attuate con turni a scacchi. Tale divieto può essere derogato quando i turni a scacchi siano previsti dai contratti collettivi, nel qual caso la partecipazione degli adolescenti può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro;
- non possono essere adibiti alle lavorazioni, ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato I del Dlgs n. 345/1999. **In particolare:**
 - l'adolescente non può essere adibito a lavorazioni che comportino un'esposizione al rumore ad un livello superiore a 90 dbA, intendendo tale valore come esposizione personale quotidiana o come esposizione media settimanale, se quella quotidiana è variabile nell'arco della settimana lavorativa;
 - l'adolescente non può essere adibito a lavorazioni che comportino un'esposizione ad agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi, estremamente infiammabili;
 - l'adolescente non può essere adibito a lavorazioni che comportino un'esposizione ad agenti nocivi ed irritanti etichettati con le frasi di rischio riportate nell'Allegato I. Il divieto vige indipendentemente dalle quantità di agenti utilizzati e presenti nell'ambiente di lavoro
 - l'adolescente non può essere adibito ai processi e ai lavori elencati nel punto II dell'Allegato I.

Le deroghe

Il divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi lavorativi e ai lavori di cui all'Allegato I non opera nei seguenti casi:

- lo svolgimento di dette lavorazioni abbia una finalità di carattere didattico o formativo;
- l'attività si protragga solo per il tempo strettamente necessario alla formazione in aula o in laboratorio ovvero negli ambienti di stretta pertinenza del datore di lavoro;
- venga garantito il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza previste dalla vigente legislazione;
- sia stata acquisita apposita autorizzazione preventiva da parte della Direzione provinciale del lavoro, previo parere acquisito dall'Asl competente per territorio in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro della normativa in materia di igiene e sicurezza. L'autorizzazione in questione non è necessaria nel caso in cui l'ente formatore incaricato sia un istituto di istruzione e formazione professionale;

- l'attività si effettui sotto la sorveglianza di un formatore competente anche per la materia della sicurezza e della salute.

Il lavoro dei bambini: divieti e deroghe

Il lavoro dei bambini è sempre vietato.

Tuttavia sono previste particolari ipotesi.

E' consentito l'utilizzo dei bambini, previa autorizzazione della Dpl, e assenso scritto dei genitori, **in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, nel settore dello spettacolo e nella realizzazione di programmi radiotelevisivi**, purché non venga pregiudicata la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

L'autorizzazione, è valida esclusivamente per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'attività e comunque nei limiti indicati dall'autorizzazione stessa.

E' escluso, invece, l'obbligo di richiedere l'autorizzazione per tutte quelle attività che per la loro natura, per le modalità di svolgimento o per il loro carattere episodico ed estemporaneo non siano assimilabili al concetto di lavoro e neppure a quello di una vera e propria occupazione; e nel caso di attività non retribuita svolta nell'ambito di iniziative didattiche promosse da organismi pubblici aventi istituzionalmente compiti di educazione e formazione dei minori.

Il lavoro dei minorenni in obbligo formativo

Come previsto dalla legge, deve essere assicurato a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni (quindi fino al diciottesimo anno) o comunque sino al conseguimento di una qualifica di durata almeno triennale entro il 18° anno di età (art. 1, Dlgs n. 76/ 2005). L'assunzione di un minorenne

dovrà tener conto della necessità di rispettare il descritto obbligo formativo.

Casi tipici:

Assunzione minorenni adolescente in obbligo formativo in concomitanza con il periodo scolastico

- Full time: l'assunzione può avvenire esclusivamente con il contratto di apprendistato, e ciò perché esso costituisce l'unica forma contrattuale, nel settore privato, che, prevedendo un percorso formativo aggiuntivo equiparabile a quello scolastico e professionale, è in grado di soddisfare l'obbligo formativo previsto dal Dlgs n. 76/2005.
- Part-time: possibile assunzione con contratto di apprendistato, e non. In quest'ultima fattispecie sarà necessario osservare un orario di lavoro che in relazione alla quantità e all'articolazione sia tale da non pregiudicare l'eventuale frequenza ai corsi di studio del lavoratore studente.

Assunzione minorenni adolescente in obbligo formativo durante il periodo delle vacanze estive

In questa ipotesi, ferma restando l'età minima di 16 anni e l'assolvimento dell'obbligo scolastico per almeno 10 anni, l'assunzione potrà avvenire con contratto a tempo determinato, con orario sia full-time che part-time. Ai fini di garantire l'obbligo formativo sarà opportuno valutare se il minore abbia o meno concluso con profitto l'anno scolastico.

Assunzione minorenni con almeno 17 anni in possesso di qualifica professionale

In questo caso, dove l'obbligo formativo si considera assolto per legge, l'assunzione può avvenire con qualsiasi articolazione di orario e con qualsiasi tipologia contrattuale ivi compreso il contratto di apprendistato professionalizzante.

Disposizioni contrattuali

Orario di lavoro:

il minore non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali; non sono previsti straordinari, salvo il caso in cui il contratto di lavoro preveda un orario settimanale inferiore alle 40 ore, e nel caso, lo straordinario non potrà far superare la soglia delle 40 ore settimanali.

Riposi:

il lavoro del minore non può durare, senza interruzione, più di 4 ore e mezza. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora, riducibile a mezz'ora dai contratti collettivi o, in mancanza, dalla Dpl, quando il lavoro non presenti caratteri di pericolosità o gravosità.

Lavoro notturno:

il lavoro notturno minorile si intende quello svolto per un periodo di almeno 12 ore consecutive tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7.

E' possibile adibire un minore al lavoro notturno quando: abbia compiuto almeno i 16 anni; l'utilizzo avvenga per il tempo strettamente necessario a rimuovere l'impedimento al funzionamento dell'azienda; la lavorazione da affidare al minorenni sia temporanea e non ammetta ritardi; per svolgere i compiti necessari alla rimozione della causa di forza maggiore non siano disponibili lavoratori adulti.

Il datore di lavoro è tenuto a darne immediata comunicazione alla Dpl, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori eventualmente impiegati e le ore per cui sono stati impiegati. Al minore spettano i riposi compensativi, da fruire entro 3 settimane, e le maggiorazioni retributive per la prestazione effettuata.

Riposo settimanale:

i minori hanno diritto ad un riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica. Tale riposo può essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine

tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Ferie:

la disciplina delle ferie per agli adolescenti è analoga a quella prevista per la generalità degli altri lavoratori. Per i bambini autorizzati al lavoro, secondo quanto precedentemente esposto, hanno diritto ad un periodo annuale di ferie non inferiore a 30 giorni.

Maternità/paternità:

in fatto di maternità la disciplina è identica a quella prevista per la generalità delle altre lavoratrici.

Sanzioni

L'impianto sanzionatorio in tema di lavoro minorile è di carattere sia penale che amministrativo.

Le violazioni amministrative sono punite con una sanzione regolata secondo quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981 n. 689.

Le violazioni penali sono punite:

- 1) con l'arresto fino a 6 mesi;
- 2) con la pena alternativa dell'arresto fino a 6 mesi o dell'ammenda.

Angelo Facchini