DISCIPLINA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DEI MINORI

Quadro normativo

Principali fonti internazionali e comunitarie

- **Convenzione ONU del 20 novembre 1989** sui diritti del fanciullo. In particolare, l'art. 32 della Convenzione stabilisce "*il diritto del fanciullo di essere protetto contro lo sfruttamento economico e di non essere costretto ad alcun lavoro che comporti rischi o sia suscettibile di porre a repentaglio la sua educazione o di nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale*".
- **Convenzione OIL n. 138 del 1973** *sull'età minima* (in Italia 16 anni) *per l'assunzione all'impiego*
- **Convenzione OIL n. 182 del 1999** sulle forme peggiori di lavoro minorile
- **Direttiva n. 94/33/CE** relativa alla protezione dei giovani sul lavoro

Principi costituzionali

Articolo 34 Cost.: "*L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso*".

Articolo 37 Cost.: "*La legge stabilisce il limite minimo di età* - 16 anni - *per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione*"

Principali fonti normative ed amministrative nazionali

- **Legge 17 ottobre 1967, n. 977:** "Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti"

- **Decreto Legislativo 4 agosto 1999, n. 345:** "Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro"

- **Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 262**: "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro

- **Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n.77:** "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro"

- **Legge 27 dicembre 2006, n. 296** (Legge finanziaria per il 2007). Articolo 1, comma 622: *"L'istruzione impartita per almeno dieci anni e' obbligatoria ed e' 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 di età. L'età per l'accesso al lavoro e' conseguentemente* ***elevata da quindici a sedici anni****"*

- **Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 1 del 5 gennaio 2000**. Decreto Legislativo n. 345/1999. Prime Direttive applicative del D.lgs. n. 345/1999

La tutela del lavoro dei minori in Italia trova il suo fondamento nella Convenzioni Internazionali, prima fra tutte la Convenzione di New York del 1989 sui diritti del fanciullo, e negli articoli 34 e 37 della Carta Costituzionale.

La disciplina specifica in materia è contenuta nella legge 17 ottobre 1967, n. 977, "Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti", successivamente modificata, a seguito del recepimento della normativa comunitaria, dai D.lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e D.lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

I minori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia possono svolgere attività lavorativa nei limiti della disciplina vigente per il lavoro dei minorenni in Italia .

Requisiti per l'ammissione al lavoro dei minori

L**'età minima** di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore a 16 anni (legge n. 296/2006).
Tale regola vale per tutti i tipi di rapporti di lavoro instaurabili con minori.

Eccezioni ammesse al limite d'età minima

Le uniche eccezioni ammesse al limite d'età minima sono connesse allo svolgimento di **attività lavorative di carattere culturale, artistico o pubblicitario o comunque nel settore dello spettacolo.**
In tali casi è necessaria la preventiva autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro competente (ovvero quella del luogo dove verrà svolta l'attività lavorativa), la quale viene concessa a condizione che vi sia il previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale e che si tratti di attività che non pregiudichino la sicurezza, l'integrità pisco-fisica e lo sviluppo, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale da parte del minore (art. 4 L. n. 977/1967).
Specifiche norme, poi, sono dirette a tutelare l'impiego dei minori di anni 14 in programmi radio-televisivi (D.M. 218/2006).
Non è necessaria l'autorizzazione della DPL per lo svolgimento di attività che, per la loro natura intrinseca, per le modalità di svolgimento o per il loro carattere episodico ed estemporaneo, non siano in alcun modo assimilabili al concetto di lavoro e neppure ad una vera e propria "occupazione" (Circ. MLPS n.1/2000).
Del pari, si può prescindere dalla preventiva autorizzazione 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 (es. una recita scolastica).

Il rapporto di lavoro

Il minore/adolescente che ha compiuto 16 anni può sottoscrivere in autonomia il contratto di lavoro, senza che sia necessaria l'assistenza di coloro che esercitano la potestà genitoriale.

Il minore che lavora ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite e, a parità di lavoro, alla stessa retribuzione del lavoratore maggiorenne, nonché a particolari tutele previste dalla legge (art. 37, 4° comma Cost.) La legge n. 977/1967 stabilisce che il datore di lavoro, prima di assumere il minore ha l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi anche con specifico riguardo all'età e di sottoporlo presso la ASL territorialmente competente a **visite mediche preventive e periodiche** per farne valutare l'idoneità al lavoro.
Nel caso di attività lavorative per le quali la vigente legislazione (D.lgs. n.81/2008) dispone la sorveglianza sanitaria (es. lavori ai videoterminali) le visite mediche preventive e periodiche devono essere effettuate dal medico competente, pubblico o privato, scelto dal datore di lavoro.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro dei minori non può superare **le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali**. I minori non

possono quindi svolgere lavoro straordinario. L'orario di lavoro non può durare senza interruzioni più di 4 ore e mezza, dopo di che si ha diritto ad un riposo di almeno 1 ora (i contratti collettivi possono però ridurre la durata del riposo intermedio a mezz'ora).
I minori hanno diritto ad un periodo di **riposo settimanale** di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendenti la domenica; tale periodo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, salvo che il caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.
Per alcune attività il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica: trattasi delle attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo, oppure di attività svolte nei settori turistico, alberghiero e della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie ecc.- attività per le quali il maggior carico di lavoro si concentra spesso nella domenica.
È vietato adibire i minori a **lavoro notturno** (dalle 22 alle 6 o dalle 23 alle 7). Tale divieto subisce deroghe se per causa di forza maggiore può ostacolare il funzionamento dell'azienda, a condizione che il datore di lavoro ne dia immediata comunicazione all'Ispettorato del lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori impiegati e le ore per cui sono stati impiegati. La deroga è ammessa solo "eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario", "purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi" e "non siano disponibili lavoratori adulti": una volta arginata la forza maggiore o avuta la possibilità di organizzare squadre di adulti, si ripristina automaticamente il divieto.

Lavori vietati a tutela dell'integrità psico-fisica

L'art. 6 della legge n. 977/67 stabilisce il divieto di adibire i minori ai lavori potenzialmente pregiudizievoli per il loro pieno sviluppo psico-fisico; **le attività vietate** sono specificate nell'allegato I alla legge[1].
In deroga a tali divieti, lo svolgimento delle attività indicate nell'allegato I è consentito agli adolescenti 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 svolta in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro). Tali attività devono essere svolte 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 vigente legislazione.
In tali casi, fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, le attività devono essere preventivamente autorizzate dalla Direzione Provinciale del lavoro, previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

I minori non possono, inoltre, essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Tipologie contrattuali utilizzabili per i minori

Il D.Lgs. n.77/2005 ha regolamentato l'alternanza scuola-lavoro che rappresenta una delle modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo scolastico. Il sistema dell'alternanza interessa i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età i quali possono:

- svolgere l'intera formazione, fino a 18 anni, attraverso l'alternanza di scuola e lavoro sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica oppure formativa e previa la stipulazione di apposite convenzioni con imprese, associazioni di rappresentanza, Camere di commercio ed enti pubblici o privati anche del Terzo settore. Tutti questi soggetti devono in pratica rendersi disponibili ad accogliere i giovani per effettuare periodi di apprendimento che non costituiscono rapporti di lavoro;
- instaurare un **contratto di apprendistato** finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale.

Dal 25 aprile del 2012 è definitivamente entrata in vigore la nuova disciplina sui contratti di apprendistato (D.lgs. n. 167/2011). I giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni possono stipulare un **contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** della durata di tre o quattro anni. L'assunzione di

[1] L'allegato 1 è stato introdotto con il D.lgs n. 345/99 e successivamente modificato con il D.lgs n. 262/2000.

apprendisti minori attraverso tali contratti di apprendistato è però possibile solo nelle Regioni che hanno adottato, sentite le parti sociali, apposita regolamentazione sui profili formativi dell'apprendistato[2].

I contratti di **apprendistato professionalizzante o di mestiere** (diretto al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali) e di **apprendistato di alta formazione e ricerca** (indirizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un titolo di studio universitario o di alta formazione), possono essere stipulati solo da soggetti maggiorenni oppure che abbiano compiuto 17 anni e siano già in possesso di una qualifica professionale.

I minori che hanno compiuto 16 anni possono stipulare anche contratti di lavoro diversi dall'apprendistato, sia a tempo determinato che indeterminato.
Solo i ragazzi che hanno compiuto 18 anni possono essere assunti con un contratto di inserimento (art. 54 D.lgs. n. 276/2003).

[2] Affinché sia possibile attivare il contratto di apprendistato di primo livello è, inoltre, necessario che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (anche all'interno degli enti bilaterali) determinino le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni. L'Accordo interconfederale del 18 aprile con cui si è regolamentato in via sussidiaria l'apprendistato professionalizzante, al fine di garantire l'operatività della nuova disciplina, ha rinviato per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma ad un incontro tra le parti previsto per il mese di luglio 2012.

Allegato I legge n. 977/67

È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori sotto indicati:

I. Mansioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 321;

b) rumori con esposizione media giornaliera superiore a 87 dB(A)[3]

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo X del D.lgs. n. 81/2008[4] e di quelli geneticamente modificati del gruppo II di cui ai decreti legislativi 3 marzo 1993, n. 91 e n. 92.

3. Agenti chimici:

a) sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+) ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del decreto legislativo n. 65/2003 (che ha abrogato il D.Lgs 16 luglio 1998, n. 285)

b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3 a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:

1) pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39);
2) possibilità di effetti irreversibili (R40);
3) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
4) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
5) può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46);
6) pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48);
7) può ridurre la fertilità (R60);
8) può danneggiare i bambini non ancora nati (R61)

c) sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti il rischio, descritto dalla seguente frase, che non sia evitabile mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale:

1) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
2) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);

d) sostanze e preparati di cui al Titolo IX, Capo II del D.Lgs n. 81/2008[5];

---

[3] Lettera modificata dal D.Lgs 81/2008, che ha abrogato il decreto legislativo n. 626 del 1994. L'articolo 6, comma 5, della l. 977/67 e successive modificazioni stabilisce comunque che in caso di esposizione media giornaliera degli adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte, fornisce i mezzi individuali di protezione dell'udito e una adeguata formazione all'uso degli stessi.

[4] Ai sensi dell'art. 268 del D.lgs n. 81/2008 sono agenti biologici del gruppo 3 quelli che possono causare malattie gravi in soggetti umani e costituiscono un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche. Sono agenti biologici del gruppo 4 quelli che possono provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e possono presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

[5] Lettera modificata dal D.Lgs 81/2008, che ha abrogato il decreto legislativo n. 626 del 1994.

e) piombo e composti;

f) amianto.

II. Processi e lavori (il divieto è riferito solo alle specifiche fasi del processo produttivo e non all'attività nel suo complesso):

1) Processi e lavori di cui all'allegato XLII del DLgs 81/2008[6].

2) Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302.

3) Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonché condotta e governo di tori e stalloni.

4) Lavori di mattatoio.

5) Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.

6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3.

7) Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni.

8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definiti dall'art. 82 del DLgs 81/2008[7]

9) Lavori il cui ritmo e' determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.

10) Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500 C come ad esempio quelli per la produzione di ghisa, ferroleghe, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

11) Lavorazioni nelle fonderie.

12) Processi elettrolitici.

13) - (numero soppresso dal d.lgs. 18 agosto 2000, n. 262)

14) Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.

15) Produzione e lavorazione dello zolfo.

16) Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.

17) Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.

18) Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.

19) Lavorazione dei tabacchi.

20) Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.

21) Produzione di calce ventilata.

22) Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.

23) Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.

---

6 Lettera modificata dal D.Lgs 81/2008, che ha abrogato il decreto legislativo n. 626 del 1994.

7 Lettera modificata dal D.Lgs 81/2008, che ha abrogato il decreto legislativo n. 626 del 1994.

24) Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.

25) Lavori nei magazzini frigoriferi.

26) Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.

27) Condotta dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc., in base a quanto previsto dall'articolo 115 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica, nonche' lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.

28) Operazioni di metallizzazione a spruzzo.

29) Legaggio ed abbattimento degli alberi.

30) Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.

31) Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.

32) Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.

33) Cernita e trituramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale.

34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza.

35) Produzione di polveri metalliche.

36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.

37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.