

OGGETTO: LAVORO MINORILE - RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Considerato l'incremento del ricorso al lavoro dei minorenni, di seguito indicati «minori», nel periodo di chiusura delle scuole (in Emilia-Romagna – per quanto è dato conoscere alla data di chiusura del notiziario – previsto dall'8 giugno al 15 settembre 2019), si ritiene utile illustrare gli aspetti più significativi della relativa normativa, rappresentata dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977.

La legge n. 977/1967 si applica ai **minori di 18 anni** che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale (a titolo esemplificativo, l'apprendistato – CONFIMI RAVENNA NEWS 14/2015), disciplinato dalle norme vigenti.

Alla luce della particolare tutela riservata ai minori e del fatto che il legislatore utilizza l'espressione “rapporto di lavoro”, si ritiene che la legge n. 977/1967 sia applicabile anche ai rapporti di lavoro non di natura subordinata (per es. il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, l'associazione in partecipazione etc.).

I presupposti per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con un minore sono fondamentalmente due, strettamente connessi tra loro:

- 1) **compimento dell'età minima per l'accesso al lavoro**: in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 622 della legge n. 296/2006, l'età minima per l'accesso al lavoro è fissata in **16 anni** (API INDUSTRIA NOTIZIE 20 e 17 del 2007);
- 2) **assolvimento dell'obbligo scolastico**: a partire dall'anno scolastico 2007/2008, l'istruzione obbligatoria deve essere impartita per **almeno dieci anni** (art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006 - API INDUSTRIA NOTIZIE 20 e 17 del 2007).

Considerata l'età del lavoratore, un profilo particolare riguarda la c.d. “**capacità di agire**”, cioè la capacità della persona di compiere gli atti e le azioni previste dalla legge, che con riguardo al rapporto di lavoro deve intendersi come capacità di esercitare i diritti e le azioni che derivano dallo stesso. L'art. 2 del Codice civile stabilisce che la capacità di agire si acquisisce normalmente al raggiungimento della maggiore età (18 anni), salvo che leggi speciali stabiliscano “un'età inferiore in materia di capacità di prestare il proprio lavoro”, nel qual caso il soggetto minorenne “è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che ne derivano”.

Dal tenore letterale della norma si deduce con chiarezza che il minore che abbia l'età minima di ammissione al lavoro (stabilita appunto da legge speciale), può esercitare da solo i diritti e le azioni che ne derivano (per es. può farsi rilasciare i certificati medici, rassegnare le dimissioni, rispondere a una contestazione disciplinare etc.). Per quanto concerne invece la sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato, nonostante il silenzio della norma citata, la dottrina ritiene che il minore acquisisca la capacità di stipulare il contratto di lavoro alla stessa età prevista dalle disposizioni speciali in tema di capacità a prestare il proprio lavoro. In base a questa tesi, **l'adolescente** (ovvero il **minore di età compresa tra i 16 e i 18 anni di età non più soggetto all'obbligo scolastico**) ammesso a prestare attività lavorativa potrebbe sottoscrivere il contratto di lavoro in autonomia, senza l'avallo di chi esercita la potestà genitoriale. Discorso diverso, invece, deve essere fatto per il **bambino** (il **minore di età inferiore ai 16 anni**): in questo caso si ritiene che, pur essendo di fatto ammesso – come di seguito precisato – per le sole attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, egli possa esercitare i diritti e le azioni che derivano dal rapporto di lavoro, ivi compresa la sottoscrizione del contratto, solo con l'assistenza dei titolari della potestà genitoriale, in considerazione del fatto che la stessa legge attribuisce ai genitori un ruolo decisivo nell'instaurazione del rapporto di lavoro del figlio (l'art. 4, comma 2 della legge n. 977/1967 prevede, infatti, infatti, che il bambino possa essere

autorizzato allo svolgimento di attività lavorativa, solo “previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale”).

L'ammissione al lavoro del minore 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 minore deve, inoltre, essere accertata periodicamente fino alla maggiore età, mediante visite da effettuarsi a intervalli non superiori a un anno.

Il giudizio di idoneità o di inidoneità al lavoro dovrà essere comunicato, oltre che al minore e al datore di lavoro, anche ai titolari della potestà genitoriale, che hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

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 (d.lgs. n. 81/2008):

- a) datore di lavoro soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria: la visita sanitaria deve essere svolta dal medico competente nominato in azienda;
- b) datore di lavoro non soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria: la visita preassuntiva e quelle periodiche devono essere effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso l'Asl territorialmente competente ovvero presso un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

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 a effettuare la “**valutazione dei rischi**” prevista dagli articoli 28 e ss. del d.lgs. n. 81/2008 (art. 7 della legge n. 977/1967), 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.

Gli adolescenti sono soggetti alle seguenti limitazioni:

- 1) non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata né alle lavorazioni attuate “con turni a scacchi” (ove questo sistema di lavorazione sia consentita dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei minori può essere autorizzata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro - art. 19 della legge n. 977/1967);
- 2) non possono essere adibiti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I alla legge n. 977/1967 (*) (art. 6 della legge n. 977/1967). In particolare, l'adolescente non può essere adibito:
 - a) a lavorazioni che comportino un'esposizione al rumore a un livello superiore a 90 dbA;
 - b) a lavorazioni che comportino un'esposizione ad agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi, estremamente infiammabili;
 - c) a lavorazioni che comportino un'esposizione ad agenti nocivi e irritanti etichettati con le frasi di rischio riportate nell'Allegato I;
 - d) ai processi e ai lavori elencati nel punto II dell'Allegato I.

Il divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi lavorativi e ai lavori di cui all'Allegato I non opera nei casi in cui sussistano le seguenti condizioni, non alternative (art. 6, commi 2 e 3 della legge n. 977/1967):

- 1) lo svolgimento di dette lavorazioni abbia una finalità di carattere didattico o formativo;
- 2) 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;
- 3) venga garantito il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza previste dalla vigente legislazione;
- 4) sia stata acquisita apposita autorizzazione preventiva da parte dell'Ispettorato Territoriale 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;
- 5) l'attività si effettui sotto la sorveglianza di un formatore competente anche per la materia della sicurezza e della salute.

Il lavoro dei bambini è sempre vietato, tranne nella particolare ipotesi del loro impiego in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario che, a determinate condizioni, può essere ammesso (art. 4, comma 1 legge n. 977/1967). Il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, infatti, può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei bambini nelle suddette attività 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 (art. 4, comma 2 legge n. 977/1967). L'autorizzazione, che è valida esclusivamente per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'attività e comunque nei limiti indicati dall'autorizzazione stessa, deve essere esibita a vista in caso di ispezione.

Una volta ottenuta l'autorizzazione, l'impiego dei minori in attività culturali o similari deve comunque avvenire nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- 1) l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere accertata mediante visita medica preventiva (art. 8, comma 1 legge n. 977/1967);
- 2) l'attività lavorativa non può protrarsi oltre le ore 24 e comunque, a prestazione compiuta, deve essere garantito un riposo di almeno 14 ore consecutive (art. 17, comma 1 legge n. 977/1967).

Per il minore occupato in attività culturali o similari è prevista la possibilità di fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica (art. 22, comma 3 legge n. 977/1967).

Una volta accertata la presenza dei presupposti per l'assunzione dei minori, il rapporto di lavoro è soggetto alle medesime disposizioni previste per la generalità dei lavoratori subordinati, salvo quanto di seguito indicato.

A) Orario di lavoro

L'orario di lavoro degli **adolescenti** non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali (art. 18, comma 2 legge n. 977/1967): di fatto, quindi, per un minorenne a tempo pieno non è ammesso il ricorso al lavoro straordinario (su base giornaliera e settimanale), salvo che il contratto collettivo applicato dal datore non preveda un orario normale settimanale inferiore alle 40 ore (nel qual caso, ovviamente, sarà consentito svolgere lavoro straordinario fino al raggiungimento del limite di 40 ore previsto dalla legge).

Per i **bambini** l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

B) Riposi intermedi

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare, senza interruzione, più di 4 ore e mezza (art. 20 legge n. 977/1967). 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, dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, quando il lavoro non presenti caratteri di pericolosità o gravosità.

C) Lavoro notturno

L'art. 17 della legge n. 977/1967 vieta di adibire i minori al "lavoro notturno", ossia il periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15, comma 2 legge n. 977/1967).

Ai sensi del citato art. 15, "al di fuori degli intervalli previsti dalla legge, il periodo di riposo notturno può essere interrotto soltanto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata".

L'unica eccezione prevista al divieto di lavoro notturno è l'ipotesi di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda (art. 17, comma 2 legge n. 977/1967), nel qual caso il minore può essere eccezionalmente adibito al lavoro notturno (quindi anche nelle fasce 22-6 o 23-7) a condizione che:

- abbia compiuto almeno i 16 anni;
- l'adibizione avvenga "...per il tempo strettamente necessario..." a rimuovere l'impedimento al funzionamento dell'azienda;
- la lavorazione da affidare al minorenne "sia temporanea e non ammetta ritardi...";
- per svolgere i compiti necessari alla rimozione della causa di forza maggiore "...non siano disponibili lavoratori adulti...".

In tale ipotesi il datore di lavoro deve comunque darne immediata comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori eventualmente impiegati e le ore per cui sono stati impiegati.

Al minore adibito in via eccezionale al lavoro notturno spetta in ogni caso un equivalente periodo di riposo compensativo, che deve essere fruito entro 3 settimane, oltre alle maggiorazioni retributive per la prestazione effettuata.

D) Il riposo settimanale

I minori hanno diritto a un riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica (art. 22 legge n. 977/1977). Tale periodo minimo di riposo può essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. In entrambe le ipotesi, i periodi di riposo possono essere interrotti in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 22, comma 1 legge n. 977/1967).

E) Le ferie

La disciplina delle ferie per gli **adolescenti** è analoga a quella prevista per la generalità degli altri lavoratori. Fanno eccezione i **bambini** che, qualora ne sia ammessa l'attività lavorativa, hanno diritto a un periodo annuale di ferie non inferiore a 30 giorni (art. 23 legge n. 977/1967).

F) La maternità-paternità

La disciplina da osservare in caso di maternità/paternità è identica a quella prevista per la generalità delle altre lavoratrici/degli altri lavoratori.

Le sanzioni

La violazione della normativa in tema di lavoro minorile comporta, a carico del datore di lavoro, l'applicazione di un sistema sanzionatorio in parte penale e in parte amministrativo (art. 26 legge n. 977/1967).

Le violazioni possono essere di due tipi:

- a) illeciti di natura amministrativa, puniti con una sanzione amministrativa;
- b) illeciti di natura penale puniti:
 - 1) con l'arresto fino a 6 mesi;
 - 2) con la pena alternativa dell'arresto fino a 6 mesi o dell'ammenda.

Nella tabella che segue riportiamo il complesso sanzionatorio previsto per le violazioni in tema di lavoro dei minori.

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 d.lgs. 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
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 e 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. 81/2008 la norma in esame è confluita nell'art. 36 del Testo unico sulla sicurezza. Chiunque, senza l'autorizzazione dell'Ispettorato 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).	

(*) Allegato I.

I. Lavorazioni 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 superiore al valore previsto dall'art. 42, comma 1, del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994 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 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 uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:

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 VII del decreto legislativo n. 626 del 1994;

e) piombo e composti;

f) amianto.

II. Processi e lavori:

1) Processi e lavori di cui all'allegato VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994.

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 edili di demolizione, allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni.

8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547.

9) Lavori il cui ritmo è 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, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

11) Lavorazioni nelle fonderie.

- 12) Processi elettrolitici.
- 13) Produzione di gomma sintetica; lavorazione della gomma naturale e sintetica.
- 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.