



# L'ANGOLO DELLA SICUREZZA

## GLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI MINORENNI

Centro Studi Nazionale ANCL  
16 Giugno 2023



# IL LAVORATORE MINORENNE

# I LIMITI ALL'ASSUNZIONE

Simone Baghin – Consulente del Lavoro

*Membro Centro Studi Nazionale ANCL*



## IL LAVORO DEI MINORI

Il lavoro dei minori è attualmente disciplinato dal D.Lgs. 345/1999



che modifica ed integra le precedenti disposizioni normative contenute nella  
Legge 977/1967



Ambito di applicazione: contratti o rapporti di lavoro, anche speciali, con un  
soggetto di età inferiore a 18 anni

La legge assicura una migliore tutela dei minori escludendo dall'applicazione della normativa gli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata, svolti nei servizi domestici prestati in ambito familiare nonché nelle imprese a conduzione familiare, a condizione che le attività non consistano in prestazioni di lavoro pregiudizievoli o pericolose (Circ. Min. Lav. 5/1/2000, n.1).



## ETÀ MINIMA DI ADIBIZIONE AL LAVORO

L'ordinamento giuridico prevede una specifica disciplina di tutela in favore dei lavoratori minori finalizzata a tutelare e **preservare la maturazione psicofisica** dei soggetti con età inferiore ai 18 anni occupati con un qualsiasi contratto o rapporto di lavoro, anche in apprendistato e a domicilio (L. 17 ottobre 1967, n. 977).

L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha **concluso il periodo di istruzione obbligatoria** e comunque **non può essere inferiore ai 15 anni** compiuti.



## ETÀ MINIMA DI ADIBIZIONE AL LAVORO

E' necessario sottolineare che per effetto dell' innalzamento a dieci anni dell'obbligo di istruzione, il limite di età per l'accesso al lavoro è stato conseguentemente **elevato da 15 a 16 anni** (art. 1, c. 622, L. n. 296/2006).

**Per questo motivo, nonostante la norma di legge indichi 15 anni quale limite minimo d'età delle categorie dei lavoratori minori, esso deve ritenersi elevato a 16 anni.**

## ETÀ MINIMA DI ADIBIZIONE AL LAVORO

Infatti, il Legislatore distingue i lavoratori minori in due categorie in relazione alla loro età:

<b>BAMBINI</b>	<b>ADOLESCENTI</b>
intesi come i minori che non ha ancora compiuto 16 anni di età o che sono ancora soggetto all'obbligo scolastico, per i quali è vietata l'adibizione al lavoro	ovvero i minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni di età e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico, in favore dei quali sussistono precise norme di tutela.

## ETÀ MINIMA DI ADIBIZIONE AL LAVORO

**LA VIOLAZIONE DEI LIMITI DI ETÀ PER L'AMMISSIONE AL LAVORO COMPORTA LA NULLITÀ DEL CONTRATTO STIPULATO.**



Tuttavia, rimane salvo il **diritto del minore alla retribuzione** per il tempo in cui il rapporto ha avuto esecuzione nonché il **diritto alle connesse prestazioni assicurative e previdenziali obbligatorie**.

Gli istituti assicuratori hanno, comunque, il diritto di esercitare azione di rivalsa nei confronti del datore di lavoro per l'importo complessivo delle prestazioni erogate al minore, detratta la somma corrisposta a titolo di contributi omessi.



## RISPETTO DEL DIRITTO D'ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Quando si intende assumere un lavoratore minorenni è necessario tenere in considerazione l'obbligo di assicurare il **diritto all'istruzione e alla formazione** per almeno **12 anni** o, comunque, sino al conseguimento di una **qualifica di durata almeno triennale** entro il diciottesimo anno di età (art. 1, c. 3, D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76).

Alla luce di ciò, i minorenni, oltre all'assolvimento dell'obbligo scolastico di 10 anni, devono **comunque proseguire il loro percorso formativo** fino al raggiungimento di una qualifica professionale ovvero al raggiungimento della maggiore età.



## RISPETTO DEL DIRITTO D'ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Pertanto, l'assunzione di un minore comporta **ulteriori limiti** in quanto la prestazione lavorativa dovrà essere tale da consentire al giovane di ultimare il suo percorso formativo.

Non risulta, infatti, compatibile, in costanza di obbligo formativo, l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno.

Diversamente, il giovane può essere assunto con contratto di **apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale oppure **part-time**. In quest'ultimo caso l'articolazione dell'orario di lavoro deve essere tale da non pregiudicare l'eventuale frequenza a corsi di studio.

Sono esclusi da tale prescrizione i contratti stipulati durante il periodo delle vacanze estive.



## DEROGHE ALL'ETA' MINIMA PER L'AMMISSIONE AL LAVORO

L'assunzione con contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore** può avvenire anche **in deroga all'età minima dei 16 anni**.

Si tratta, infatti, di una forma contrattuale che coniuga la formazione in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta presso le istituzioni scolastiche. Pertanto, per tale fattispecie è consentita l'assunzione di giovani che hanno **compiuto i 15 anni di età**.

Inoltre, nell'ambito del generale divieto di adibire al lavoro i **bambini** l'Ispettorato Territoriale del Lavoro ha la facoltà di autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale, l'impiego dei minori in **attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo**.

## DEROGHE ALL'ETA' MINIMA PER L'AMMISSIONE AL LAVORO

Al fine di ottenere tale autorizzazione è necessario che l'attività lavorativa **non comporti pregiudizio alla sicurezza, all'integrità psicofisica e allo sviluppo del minore** nonché alla **frequenza scolastica o alla partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.**



L'Ispettorato, verificata la sussistenza di tali condizioni, autorizza il bambino al lavoro **esclusivamente per il tempo strettamente necessario** allo svolgimento dell'attività e comunque entro precisi limiti.



L'autorizzazione è rilasciata nel termine di **15 giorni** e deve essere conservata ed esibita a vista in caso di ispezione (art.12-bis, D.L. n.76/2020; INL circ. n. 4/2020).



## **DEROGHE ALL'ETA' MINIMA PER L'AMMISSIONE AL LAVORO**

Ulteriori discipline particolari sono fissate per il settore dello spettacolo (art. 2, D.P.R. 20 aprile 1994, n. 365) e per l'impiego nei programmi radiotelevisivi di minori di 14 anni (D.M. 27 aprile 2006, n. 218).

In ogni caso, l'autorizzazione dell'ITL è dovuta nella sola ipotesi in cui sussista un rapporto di lavoro e, pertanto, non è necessaria per il rilascio, a titolo gratuito, di una intervista da parte di un minore in un programma televisivo (INL nota n. 7966/2019).



## **DEROGHE ALL'ETA' MINIMA PER L'AMMISSIONE AL LAVORO**

Sono escluse dall'obbligo di richiedere l'autorizzazione preventiva tutte quelle 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", la quale di per sé esige una prefigurazione in termini soggettivi, oggettivi, temporali e programmatici dell'intervento del minore.

Fanno anche eccezione le attività non retribuite svolte nell'ambito di iniziative didattiche promosse da organismi pubblici aventi istituzionalmente compiti di educazione e formazione dei minori (ML circ. 5 gennaio 2000, n. 1/2000).



# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

# I LIMITI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Simone Baghin – Consulente del Lavoro

*Membro Centro Studi Nazionale ANCL*



## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

### MINORI ANNI 16

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può superare per i **minori di 16 anni**, liberi da obblighi scolastici, le

- **7 ore giornaliere**
- **35 settimanali.**

Durante gli obblighi scolastici, invece, l'attività lavorativa può essere svolta solo se **compatibile con la frequenza della scuola** e con l'adempimento dei relativi doveri di studio oppure durante il **periodo estivo**.

Si precisa che tale limite riguarda anche i titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale instaurato lavoratori tra i 15 e i 16 anni;



## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

### ADOLESCENTI

Per gli **adolescenti** non possono essere superate le **8 ore** giornaliere e le **40** settimanali (art. 18, L. n. 977/1967).

La prestazione lavorativa giornaliera dei bambini e degli adolescenti, inoltre, **non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza** (art. 20, L. n. 977/1967).

Qualora la prestazione giornaliera superi tale durata, il minore deve fruire di un **riposo intermedio** della durata di **un'ora** che può essere ridotta a mezz'ora, quando l'attività non presenti caratteri di pericolosità o gravosità, da parte dei contratti collettivi oppure previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro



## **DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI MINORI**

### **ADOLESCENTI E LAVORO NOTTURNO**

**Il lavoro notturno in linea generale non è ammesso.**

L'arco temporale “notturno” è pari a 12 ore comprendenti l'intervallo tra 22:00 e le 6:00 o tra le ore 23:00 e le ore 7:00.

Solo in casi di forza maggiore che ostacolino il funzionamento dell'azienda, si potrà chiamare in servizio il minore che abbia compiuto i 16 anni, a precise condizioni:

- lavoro temporaneo senza ritardi;
- indisponibilità di lavoratori adulti;
- concessione al minore di corrispondenti periodi di riposo compensativo non oltre le successive tre settimane.

**In tal caso, occorrerà dare immediata comunicazione all'ITL, in cui si indicheranno i motivi di forza maggiore, i nominativi dei minori e gli orari in cui sono stati occupati.**



## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

### RIPOSO SETTIMANALE

In materia di **riposo settimanale**, invece, ai minori deve essere assicurato un periodo di assenza dal lavoro di almeno **2 giorni**, possibilmente consecutivi, e **comprendente la domenica**. Tuttavia, per comprovate ragioni di ordine tecnico e 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 (art. 22, L. n. 977/1967).



## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

### RIPOSO SETTIMANALE

Per quanto riguarda, invece, i minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso **anche in un giorno diverso dalla domenica** .



## DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

### FERIE

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di **ferie** retribuite che non può essere inferiore a

- **30 giorni** per coloro che **non hanno compiuto i 16 anni**
- **20 giorni** per coloro che **hanno superato i 16 anni di età** .



# L'APPARATO SANZIONATORIO

Simone Baghin – Consulente del Lavoro

*Membro Centro Studi Nazionale ANCL*



## SANZIONI

Sono previste particolari sanzioni, nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi alle disposizioni di legge previste per la tutela dei minori sul lavoro e precisamente (art. 26 Legge n. 977/1967 sost. art.14, D.lgs.345/1999):

- qualora i bambini vengano adibiti allo svolgimento di prestazioni lavorative senza la preventiva autorizzazione da parte della Direzione provinciale del lavoro, il datore sarà punito con l'arresto fino a 6 mesi;
- qualora non sia osservata l'età minima per l'ammissione al lavoro, il datore sarà punito con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a € 5.164,57;
- qualora non siano osservate le disposizioni circa lo svolgimento di lavori gravosi per motivi didattici o di formazione professionale, il datore sarà punito con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a € 5.164,57;



## SANZIONI

- qualora non sia osservato l'obbligo della visita medica preassuntiva e periodica, il datore sarà punito con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a € 5.164,57;
- qualora non siano osservate le disposizioni relative alle indicazioni contenute nel certificato medico, il datore sarà punito con l'arresto non superiore a sei mesi o con l'ammenda fino a € 5.164,57;
- qualora i minori siano impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo senza la preventiva autorizzazione da parte dell'ITL, il datore sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516,46 a € 2.582,28.
- qualora non sia rispettato l'obbligo di comunicare l'esito delle visite mediche, il datore sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516,46 a € 2.582,28.



## SANZIONI

La **MAXISANZIONE PER L'IMPIEGO DI PERSONALE "IN NERO"** si deve applicare anche nell'ipotesi di impiego di lavoratori minorenni privi dei requisiti minimi per l'ammissione al lavoro, in concorrenza alla sanzione di cui alla legge 977/1967, atteso che le due disposizioni sono solo parzialmente coincidenti in quanto volte a tutelare diversi beni giuridici.

Si registra infatti sia la lesione del bene giuridico tutelato dalla Legge n. 977/1967 (salute ed integrità psicofisica dei bambini e degli adolescenti), sia quello protetto dall'art. 36 bis (la regolarità dei rapporti di lavoro) (Lettera circolare Ministero lavoro del 04 luglio 2007, n. 8906)



# GRAZIE DELL'ATTENZIONE

Il presente materiale sarà  
disponibile  
su [www.ancl.it](http://www.ancl.it)