

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404444 – Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 14 maggio 2009

Circolare informativa n° 24/2009

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

Approfondimento

LE REGOLE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON I MINORI UN TEMA TANTO DISCUSO E DIBATTUTO ED OGGETTO DI RECENTI NOVITA'

Il lavoro dei minori costituisce un tema di profonda attualità e di estremo interesse. La normativa cardine sulla tematica in esame è la legge n. 977/1967, ma numerosi sono gli altri interventi legislativi susseguitisi, atteso il carattere delicato dell'argomento.

L'art. 37 della Costituzione precisa quanto segue: *“La legge stabilisce il limite minimo di età 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”*.

Il nostro ordinamento regola il lavoro minorile sulla base di due direttrici fondamentali:

- tutela psico-fisica del minore;
- diritto di istruzione-formazione.

Alla luce delle riflessioni appena esposte, ed in considerazione del fatto che, *la Legge 296/06 - Finanziaria 2007 - ha sancito che, a far data dal 1° settembre 2007, i minori possono essere assunti con contratto di lavoro subordinato unicamente se hanno concluso il periodo di istruzione obbligatoria pari a 10 anni e comunque hanno compiuto 16 anni di età,* riteniamo interessante formulare un compiuto approfondimento sull'intera tematica chiarendone i diversi aspetti.

Cenni storici

Gli interventi normativi di maggiore portata e di notevole interesse sono i seguenti:

- Legge n. 977/67 che tutela il lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
- D.Lgs. n. 345/99 che fissa i principi fondamentali sotto l'aspetto della salute e sicurezza;
- Legge n. 296/06 relativa all'istruzione obbligatoria;
- D.M. n. 218/06 che riguarda l'impiego dei minori di 14 anni in programmi televisivi.

Andiamo con ordine:

Legge 977/1967 – Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti (Normativa generale)

Campo di applicazione

L'art. 1 della Legge n. 977/67 definisce la categoria dei “*minori*”, quali soggetti aventi un'età inferiore ai 18 anni; più precisamente “*bambini*” sono i minori che non hanno ancora compiuto i 15 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico; “*adolescenti*” sono i minori aventi un'età compresa tra i 15 e i 18 anni e che non sono più soggetti agli obblighi scolastici.

All'art. 7 va sottolineato che, *l'occupazione dei fanciulli e degli adolescenti è subordinata all'osservanza di condizioni soddisfacenti di lavoro, idonee a garantire la salute, lo sviluppo fisico e la moralità.*

Lavori vietati

I minori di età inferiore a 16 anni e fino a 18 non possono svolgere le seguenti attività:

- Lavori pericolosi ed insalubri;
- Lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione delle macchine in movimento.

I fanciulli e gli adolescenti non possono essere adibiti alle seguenti attività:

- Lavori sotterranei delle cave, miniere, torbiere e gallerie;
- Lavori estrattivi a cielo aperto delle cave, torbiere
- Sollevamento e trasporto di pesi;
- Turni a scacchi, nelle ipotesi in cui tale lavorazione è prevista dal ccnl, l'adolescente può essere impiegato solo previa autorizzazione dalla Direzione Provinciale del Lavoro;
- Traino e manovra di vagoni.

Per le attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, la Legge n. 977/67 precisa che, la Direzione Provinciale del Lavoro ha la facoltà di autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei minori anche bambini, purché si tratti di attività che non pregiudichino la sicurezza, l'integrità psico-fisica, e lo sviluppo del minore.

Visita medica preventiva e periodica

I fanciulli e gli adolescenti possono essere ammessi al lavoro, esclusivamente a seguito di esame medico e sempreché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti.

L'esito della visita medica deve essere appositamente certificata e, qualora il medico ritenga il minore non idoneo a tutti o ad alcuni lavori, deve specificarli nell'attestato.

L'idoneità al lavoro dei fanciulli e degli adolescenti deve essere costantemente accertata mediante visite periodiche di controllo.

Le visite vanno eseguite ad intervalli non superiori all'anno ed il loro esito deve essere registrato sul certificato da allegare al libretto di lavoro.

I controlli vengono svolti dall'ufficiale sanitario a cura e spese del datore di lavoro, inoltre i minori che a seguito di visita medica risultano non più idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.

Di recente, il Ministero del Lavoro, con lettera del 7 maggio 2009, ha sottolineato che i medici di base – in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale – possono sostituirsi alle ASL ed effettuare la visita medica per l'assunzione del minore.

Nel dettaglio, l'obbligo della visita medica di idoneità fisica dei minori può essere eseguito:

- Dal professionista che sia in rapporto di dipendenza con il Servizio Sanitario Nazionale;
- Dal professionista che sia in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale;
- Dal medico competente nominato dal datore di lavoro così come precisato dal D.Lgs. 81/2008.

Lavoro notturno

L'art. 15 sottolinea che, è vietato adibire i minori al lavoro notturno.

Inoltre, viene precisato che col termine “*notte*” si intende:

- Per bambini ed adolescenti fino a 16 anni, un periodo di 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 22 e le 6;
- Per gli adolescenti di età superiore a 16 anni, un periodo di 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 22 e le 5;
- Per fanciulli ed adolescenti che frequentano le scuole dell'obbligo, un periodo di 14 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 20 e le 8.

Si precisa infine che, gli adolescenti che hanno compiuto i 16 anni possono essere, in via del tutto eccezionale e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno solo in caso di forza maggiore tale da compromettere il funzionamento aziendale, sempreché il lavoro sia temporaneo, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane.

I datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le cause di forza maggiore che hanno portato a tale scelta e le ore di lavoro.

L'orario di lavoro e riposi intermedi

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, è importante distinguere adolescenti e bambini.

Gli adolescenti non possono superare il limite delle 8 ore giornaliere e 40 settimanali, mentre i bambini, nei casi previsti di attività di lavoro, 7 ore giornaliere e 35 settimanali.

L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione per più di 4 ore e mezza.

Qualora la durata superi questo intervallo, deve essere introdotto un riposo intermedio pari ad almeno un'ora, ridotta a 30 minuti dai contratti collettivi o, in mancanza dalla Direzione Provinciale del lavoro, la quale può anche prevedere che il lavoro non duri più di 3 ore senza interruzione stabilendone il relativo riposo intermedio.

Riposo settimanale

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, e se possibile, comprendente la domenica.

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

Ferie annuali

I minori che non hanno ancora compiuto i 16 anni di età hanno diritto ad un periodo di ferie retribuito non inferiore a 30 giorni, mentre per i minori che hanno superato i 16 anni spetta un periodo di ferie retribuito pari a 20 giorni.

Tutela e sanzioni

Ai minori di qualsiasi età devono essere garantite le tutele assicurative previste dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le sanzioni si precisa quanto segue:

- L'inosservanza delle disposizioni relative alle attività di lavoro vietate ai minori, è punita con l'arresto fino a 6 mesi;
- L'inosservanza delle disposizioni relative ai requisiti di età, all'orario di lavoro ed ai periodi di riposo è punita sanzione amministrativa.

La normativa generale sul lavoro dei minori è stata successivamente arricchita ed integrata da ulteriori interventi legislativi, sia in materia di sicurezza e protezione sui luoghi di lavoro e sia per quanto riguarda i livelli di istruzione obbligatoria.

D.Lgs. 345/1999 - Protezione dei giovani sul lavoro e prestazioni di lavoro vietate

Il decreto in argomento precisa quanto segue:

- è vietato l'accesso al lavoro prima dei 15 anni, salvo autorizzazione in deroga della Direzione Provinciale del Lavoro per attività non pregiudizievoli (di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario) con consenso dei genitori;
- è vietato adibire gli adolescenti ad alcune lavorazioni che comportano rischi.

I lavori vietati sono i seguenti:

Alle attività di lavoro vietate ai minori e indicate nella Legge 977/67 vanno aggiunte le seguenti:

- edilizia: demolizioni, scavo, taglio di massi;
- cottimo con ritmo imposto dalla macchina;
- conduzione di forni di fusione, produzione di metalli, saldatura;
- lavoro in galleria, pozzi e cisterne;
- agenti fisici (esposizione al rumore), agenti chimici tossici, molto tossici, corrosivi, esplosivi e infiammabili.

Valutazione dei rischi:

La valutazione dei rischi va fatta tenendo conto delle condizioni psico-fisiche del minore e della mancanza di esperienza e consapevolezza dei rischi in rapporto all'età e con riguardo a:

- natura, entità e durata dell'esposizione ai vari rischi;
- movimentazione manuale dei carichi;
- attrezzature, macchine, impianti;
- formazione e informazione.

Le informazioni dovute ai lavoratori sono comunicate anche ai genitori del minore.

I minori, infine, devono essere sottoposti, a spese dell'azienda, a visite mediche preventive e periodiche.

La scelta del contratto di lavoro da stipulare col minore è vincolata sia da obblighi formativi sia dalla mancanza di una qualificazione professionale.

Pertanto, vanno fatte le seguenti precisazioni.

Apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 276/03)

L'istituto dell'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico – professionale è destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni; è possibile applicare questa tipologia agli adolescenti con età minima pari a 17 anni e se in possesso di una qualifica professionale, in virtù del fatto che non sono ancora perfettamente in vigore le norme in materia di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Contratto a termine e a tempo indeterminato (D.Lgs. 368/01)

E' possibile applicare agli adolescenti sia il contratto a termine che a tempo indeterminato, chiaramente nel rispetto delle norme di tutela relative ai minori.

Lavoro intermittente

Questa tipologia è ammessa, in ogni caso, per i giovani fino ai 25 anni di età e per i lavoratori "over 45".

Nel caso di giovani adolescenti è soggetto al rispetto delle norme di tutela.

Prestazioni occasionali ed accessorie

Si tratta di attività che hanno natura occasionale, a riguardo, il legislatore ha ipotizzato nuove forme di attività includendo la vendemmia, le attività stagionali dell'agricoltura, la distribuzione porta a porta di giornali e pubblicità, ed ha allargato la platea dei soggetti includendo in tutti i settori di attività, giovani fino a 25 anni impegnati in corsi universitari e scolastici durante il periodo delle vacanze.

Legge 296/06 Istruzione obbligatoria - età minima ed accesso al lavoro

Sulla base di quanto stabilisce la Legge n. 296/2006, i minori possono essere assunti con contratto di lavoro subordinato, solo se hanno concluso il periodo di istruzione obbligatoria, (pari a 10 anni) e hanno compiuto 16 anni d'età.

Il Ministero della Pubblica Istruzione, con proprio regolamento, precisa che l'obbligo di istruzione decorre dall'anno scolastico 2007/2008 solo per coloro che hanno conseguito il titolo di studio conclusivo del primo ciclo nell'anno scolastico 2006/2007.

Inoltre, i minori di età con 8 anni di istruzione obbligatoria, che hanno terminato il primo ciclo di studi nell'anno scolastico 2005/2006 potranno essere assunti senza integrare i nuovi requisiti per l'accesso al lavoro.

In caso di violazione, il datore di lavoro è sanzionato penalmente, ed è previsto l'arresto fino a 6 mesi o l'ammenda fino a € 5.164,00.

Tale violazione produce effetti anche da un punto di vista civilistico, infatti, il mancato rispetto dei requisiti rende annullabile il contratto di lavoro.

L'art. 2116 del c.c. prevede, inoltre, che "il datore di lavoro rimane obbligato a corrispondere la retribuzione – con relativa posizione previdenziale – per tutto il tempo in cui si è svolto il rapporto".

La lettera di assunzione dovrà essere sottoscritta sia dal minore, sia da chi esercita la potestà, rispettando gli obblighi di autorizzazione o di comunicazione previsti per la generalità dei lavoratori.

Le disposizioni si applicano a tutti i soggetti minori, anche se di origine extracomunitaria, quindi le norme hanno carattere generale.

D.M. n. 218/06 Impiego dei minori in programmi televisivi

Il lavoro dei minori nel settore dello spettacolo è disciplinato da una normativa speciale.

Più precisamente, il D.M. n.218/2006 disciplina l'impiego dei minori di 14 anni nei messaggi pubblicitari e negli spot televisivi.

Tale normativa tutela la dignità, l'immagine, la privacy e la salute dei minori, e precisa che nei programmi televisivi, compresi quelli di intrattenimento e di carattere sociale o informativo, ***l'impiego dei minori di 14 anni deve avvenire con il massimo rispetto della dignità personale, dell'immagine, dell'integrità psico-fisica e della privacy.***

Le norme di comportamento sulla partecipazione dei minori alle trasmissioni indicate nel "Codice di autoregolamentazione TV e minori" sono obbligatorie per le emittenti televisive e radiofoniche.

E' vietato da parte delle emittenti:

- ***sottoporre minori di 14 anni ad azioni o situazioni pericolose per la propria salute psico-fisica, o eccessivamente gravose in relazione alle proprie capacità, o violente;***
- ***far assumere ai minori, anche per gioco o per finzione, sostanze nocive (tabacco), bevande alcoliche o stupefacenti;***
- ***coinvolgere minori di 14 anni in argomenti o immagini di contenuto volgare o violento.***

Anche questa volta, abbiamo cercato di porre l'attenzione su una tematica attuale e di notevole interesse generale, cercando di chiarirne gli aspetti più particolari.

L'auspicio di noi tutti è che i contributi che Vi forniamo possano veramente colmare, almeno in parte, gli evidenti disagi di un mondo del lavoro che, ogni giorno di più, lavora e si "impegna" per rimanere in costante "work in progress".

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso