

LAVORO DEI MINORI: QUALI LIMITI E CONDIZIONI È NECESSARIO RISPETTARE NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I datori di lavoro per far fronte all'aumento della richiesta di manodopera durante il periodo estivo possono ricorrere alla prestazione lavorativa da parte di minori, tuttavia subordinata a limiti e condizioni differenti a seconda dell'età del giovane.

In particolare, l'assunzione di minori, oltre a comportare ulteriori adempimenti per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, richiede particolari attenzioni per la disciplina del rapporto, la gestione dell'orario di lavoro, le pause ed i riposi settimanali che sono diversificati a seconda dell'età anagrafica.

La stagione estiva e la fine della scuola da un lato e la necessità di manodopera stagionale dall'altro costituiscono l'ideale momento di incontro tra domanda e offerta per il "bacino" occupazionale dei minori.

Al di fuori delle consuete forme di inserimento attuata mediante lo stage estivo, è infatti possibile ricorrere alla prestazione lavorativa da parte di minori ma subordinata al rispetto di limitazioni e condizioni legali, differenziati a seconda dell'età del giovane.

La "categoria" dei minori si suddivide in bambini e adolescenti: per ciascuna fascia di età sono previsti limiti e preclusioni che, giustamente, il legislatore ha previsto al fine di tutelare l'età rispetto alla gravosità del lavoro.

È da considerare inoltre che l'assunzione di minori, oltre a comportare ulteriori adempimenti per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, richiede particolari attenzioni per quanto riguarda la disciplina del rapporto, la gestione dell'orario di lavoro, pause e riposi settimanali che sono diversificati a seconda dell'età anagrafica del minore.

La disciplina attuale di riferimento per l'occupazione dei minori è disciplinata dalla norma originaria (l. n. 977/1967) così come modificata e integrata dal successivo D.Lgs. n. 345/1999. La norma riguarda la tutela e la regolamentazione dei contratti e dei rapporti di lavoro, anche speciali, nei quali viene coinvolto un soggetto di età inferiore a 18 anni.

Come precisato dal Ministero del Lavoro con la circ. n. 1/2000, subito successiva all'entrata in vigore del testo che ha modificato e integrato la norma originaria del 1967, la norma esclude dalla sua applicazione gli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata, le prestazioni svolte 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.

Età minima

La l. n. 977/1967 prevede l'applicazione di una tutela specifica al fine di conciliare l'età del minore con l'attività lavorativa: 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.

Il limite originario di 15 anni minimo deve essere aggiornato con le novità introdotte dalla l. n. 296/2006 che ha innalzato a 10 anni l'obbligo di istruzione, con il conseguente innalzamento del limite di età a 16 anni.

Una deroga all'età minima di assunzione è prevista nel caso del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore per il quale il legislatore con il D.Lgs. n. 81/2015 ha stabilito che può avvenire anche in deroga all'età minima dei 16 anni (ovvero a 15 anni); siamo infatti in presenza di un particolare tipologia contrattuale che coniugando la formazione in azienda con quella erogata dalle istituzioni scolastiche consente l'assunzione di giovani che hanno compiuto i 15 anni di età.

Un'ulteriore deroga viene prevista nel caso di impiego di minori-bambini in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo: con richiesta motivata infatti l'ITL può autorizzare lo svolgimento di attività lavorativa, previo assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale.

Bambini o adolescenti?

La normativa in vigore subordina determinate attività e pone specifici limiti con particolare riferimento all'età e all'assolvimento o meno dell'obbligo scolastico del minore, prevedendo una distinzione tra bambini e adolescenti.

I bambini sono intesi come i minori che non hanno ancora compiuto 16 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico, per i quali è vietata (salvo alcune eccezioni) l'adibizione al lavoro.

Gli adolescenti sono intesi 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.

ATTENZIONE: Si ricorda che la violazione dei limiti di età per l'ammissione al lavoro comporta la nullità del contratto stipulato, fermo restando comunque 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.

L'orario di lavoro

Una disciplina particolare riguarda anche la gestione dell'orario di lavoro che deve essere valutato in caso di occupazione di lavoratori minori.

Per quanto riguarda l'orario ordinario, per i minori di 16 anni, liberi da obblighi scolastici, la durata della prestazione lavorativa deve essere di 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. Qualora l'attività lavorativa sia richiesta durante gli obblighi scolastici, questa 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.

Nel caso degli adolescenti invece l'orario di lavoro non può eccedere le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

In entrambi i casi vige il divieto di prestare lavoro straordinario.

Lavoro notturno

È infatti vietato adibire i minori al lavoro notturno, ossia in quel 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.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno, quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro 3 settimane.

In tale caso, il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione di ciò all'ITL, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Riposi

Per quanto riguarda i riposi giornalieri, la norma stabilisce che la prestazione lavorativa giornaliera dei bambini e degli adolescenti, 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'ITL.

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.

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.

Luino, 10.07.2023