

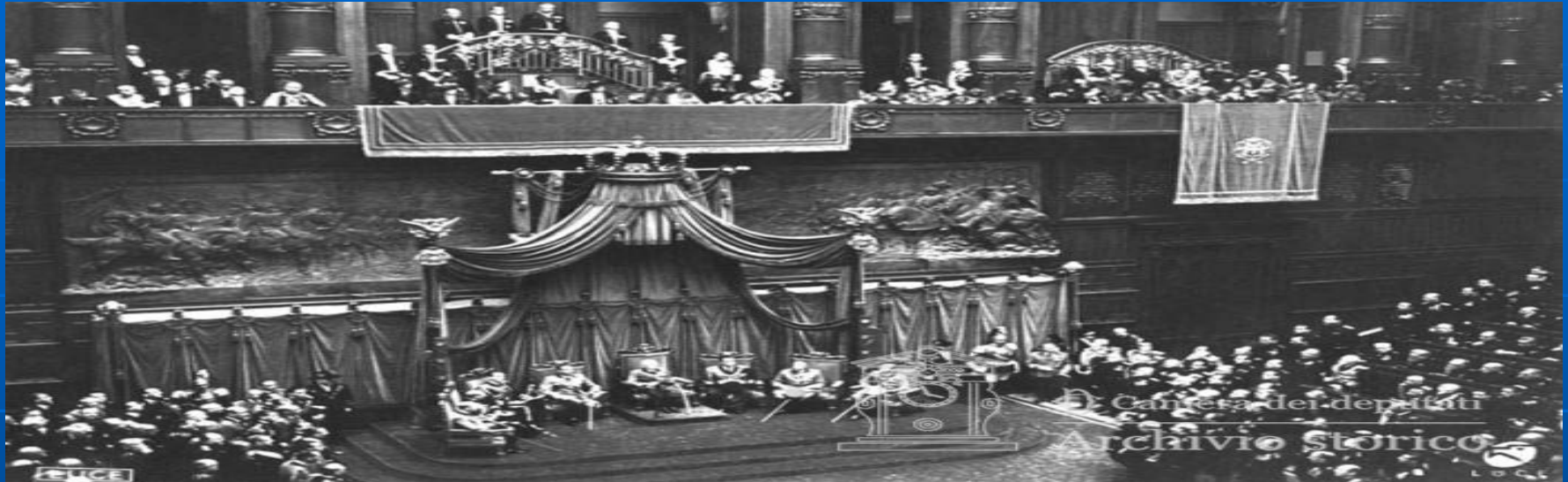


*a tita,
...quando il dono di un'amieizia
è il credere ancora in se stessi...*

La disciplina del lavoro minorile: legislazione e aspetti gestionali

a cura del
Dott. Luigi Ilardi
Ispettore del Lavoro
Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara

Prima della Costituzione Repubblicana...



Legge, 26 aprile 1934, n. 653

Disposizioni relative alla tutela delle condizioni di lavoro delle donne e dei fanciulli

(in ragione dell'attitudine lavorativa ridotta quanto a capacità di lavoro e resistenza fisica)

Principi costituzionali



Art. 37:

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.**

Art. 31, co. 2 (protezione dell'infanzia); Art. 32, co. 1 (tutela della salute); Art. 34 (diritto all'istruzione scolastica); Art. 35 (diritto alla formazione professionale)

Principi del diritto comunitario



Direttiva comunitaria n. 94/33/CE:

- a) Promozione del miglioramento delle condizioni di lavoro dei minori;
- b) Armonizzazione delle legislazioni nazionali in tema di lavoro dei minori;
- c) Perseguimento delle esigenze dello sviluppo personale e della formazione professionale del minore;
- d) Limiti alla durata dell'orario di lavoro dei minori;
- e) Divieto di adibire i minori al lavoro notturno (fatte salve delle specifiche e limitate eccezioni stabilite dalle legislazioni degli Stati membri);
- f) Superamento dei rigidi schematismi tra lavoro industriale e non (con conseguente ampliamento delle tutele)

Fonti normative

Legge,
17 ottobre 1967,
n. 977

DPR n. 36/1971
(lavori leggeri
in attività non
Industriali)

DPR n. 432/1976
(lavori faticosi,
pericolosi, insalubri)

D. Lgs.,
4 agosto 1999,
n. 345

Estende la normativa
sul lavoro dei minori
ai rapporti di lavoro
ordinari e speciali

Recepisce la
Dir. 94/33/CE

Abroga i DDPPRR
nn. 36/71 e 432/76
e introduce l'allegato I
(processi e lavorazioni vietati)

Altre fonti normative



D. Lgs., 18 agosto 2000, n. 262
gli adolescenti possono essere adibiti ai processi e
alle lavorazioni di cui all'allegato I del D. Lgs. n.
345/1999, esclusivamente per indispensabili
motivi didattici o di formazione professionale;

Art. 1, comma 622, Legge, 27 dicembre 2006, n. 296
Innalzamento dell' obbligo scolastico a 10 anni e dell' età
minima di lavoro a 16 anni

Atti amministrativi



MINISTERO DEL LAVORO



Circolare 5 gennaio 2000, n. 1;
Interpelli vari

Ambito di applicazione

(art. 1, Legge n. 977/1967)

Tutti i lavoratori di età inferiore ai 18 anni
con riguardo:

- ai rapporti di lavoro subordinato
“ordinari”;
- ai rapporti di lavoro subordinati “speciali”
(apprendistato, lavoro a domicilio)
- ai rapporti di lavoro parasubordinato
(co.pro.; mini co.co.co.) nei limiti degli istituti
applicabili

Ipotesi escluse dalla disciplina del lavoro minorile

(art. 2, Legge n. 977/1967)

Prestazioni «**occasional**i»

(saltuarie, sporadiche, non continuative)

e di «**breve durata**»

(non riconducibili ad uno schema tipico di rapporto di lavoro)

che vengono rese nelle seguenti attività:



Un regime speciale...

**Per il lavoro a bordo di navi
vigono specifiche disposizioni in materia di:**

1) sorveglianza sanitaria;

2) lavoro notturno;

3) riposo settimanale

in ragione dell'interesse alla sicurezza della navigazione



Definizioni fondamentali

(art. 1, comma 2, lett. a) e b), Legge n. 977/1967)

Bambino:

Il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età (16 anni ex art. 1, co. 622, Legge n. 296/2006) o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico)

Adolescente:

Il minore di età compresa tra i 15 (16 ex art. 1, comma 622, Legge n. 296/2006) e i 18 anni di età, e che non è soggetto all'obbligo scolastico.

Requisiti di ammissione al lavoro

Art. 3, legge n. 977/1967, come sost. dall'art. 5, D. Lgs. n. 345/1999

L'età minima

per l'ammissione al lavoro è fissata:

al momento in cui il minore ha concluso il
periodo di istruzione obbligatoria

(cfr. Nota MLPS/DGAI 27/07/2007 prot. 25/I/0009799);



e comunque non può essere inferiore

ai **16 anni** ai sensi dell'art. 1, comma 622, Legge n. 296/2006

Requisiti attuali minimi di accesso al lavoro

Art. 1, comma 622, Legge n. 296/2006

L'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è 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 è conseguentemente elevata da quindici a **sedici anni**.

Schema riepilogativo storico dell'età minima di accesso al lavoro

Normativa	Età minima	Istruzione minima
Legge n. 977/1967	15	8
Legge n. 9/1999; D.Lgs. n. 345/99; D.M. n. 23/99	15	10 (in via transitoria 9 anni)
Legge n. 53/2003	15	8
Art. 1, comma 622, Legge n. 296/2006; Nota MLPS 20/07/2007	16	10 (a decorrere dal 01/09/2007)

La capacità giuridica di lavoro

Nozione generale di capacità giuridica:

Attitudine di un soggetto ad essere titolare di posizioni giuridiche, ossia dei poteri e doveri giuridici.

Ai sensi dell'art. 1 c.c. la capacità giuridica di acquista dal momento della nascita



Nozione di capacità giuridica di lavoro:

Attitudine di un soggetto ad essere titolare dei poteri e dei doveri giuridici connessi alla costituzione di un rapporto di lavoro.



La capacità giuridica di lavoro si acquista dal compimento del 16 anno di età, e comunque dalla conclusione dell'assolvimento dell'obbligo scolastico.

La capacità di agire di lavoro

Nozione generale di

Capacità di agire:

Capacità di disporre dei propri diritti



Nozione di capacità di

agire di lavoro:

Capacità di esercitare i diritti e le azioni che derivano da un rapporto di lavoro,

ad esempio:

- Potere di chiedere un certificato medico;
- Potere di contestare un provvedimento disciplinare;
- Potere di quietanzare un prospetto paga;
- Potere di rassegnare le dimissioni

Ai sensi dell'art. 2 c.c. la capacità di agire si acquista con la maggiore età (18 anni), fatti salvi tutti gli atti per i quali non sia stabilita un'età diversa.

Art. 2, comma 2, c.c.: Sono salve le leggi speciali che stabiliscono un'età inferiore in materia di capacità di prestare il proprio lavoro.



La capacità di agire di lavoro si acquista dal compimento del 16 anno di età, e comunque dalla conclusione dell'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il minore ha il potere di sottoscrivere in autonomia il contratto di lavoro?

Minore/adolescente

(dai 16 ai 18 anni)



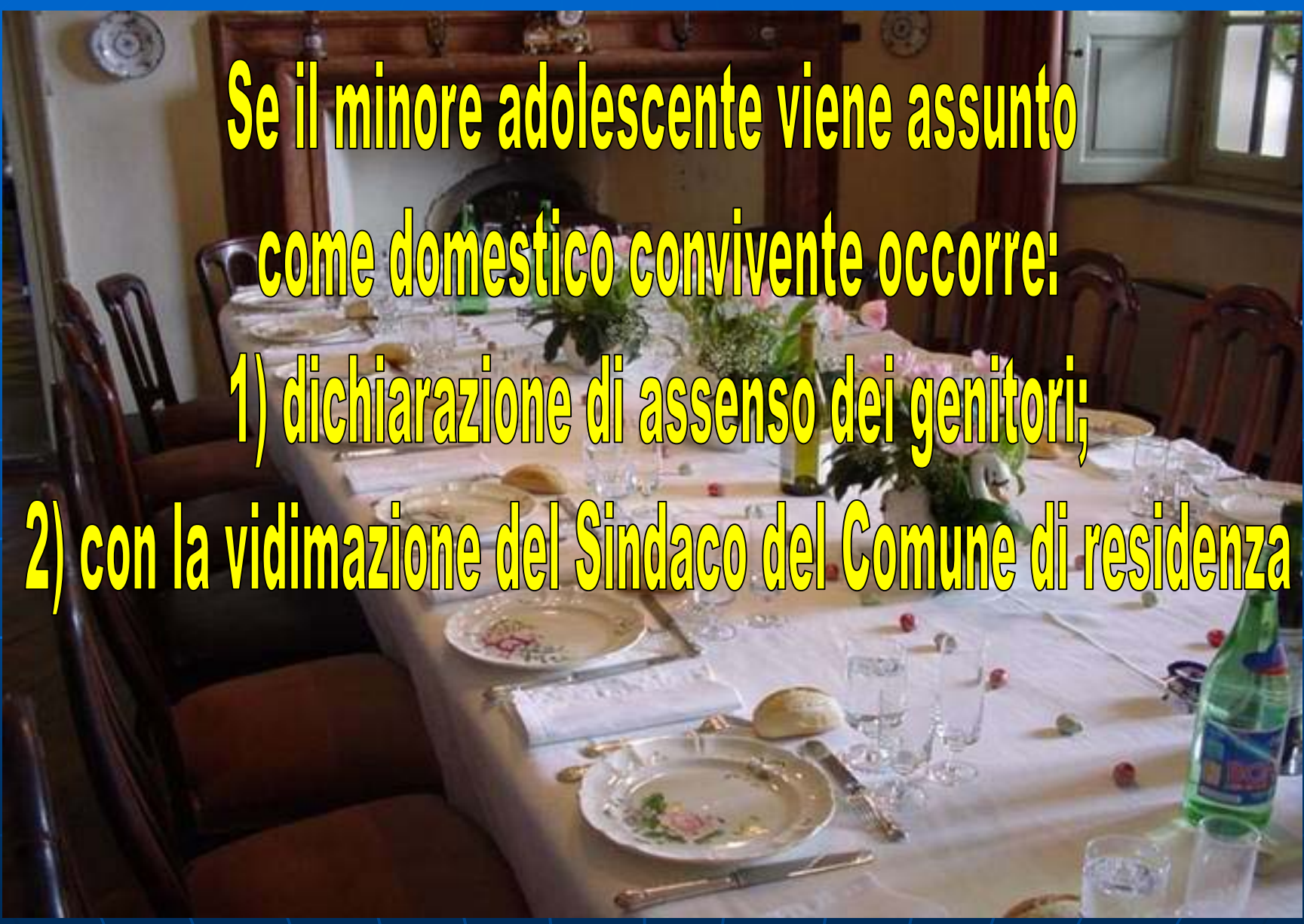
HA IL POTERE DI
SOTTOSCRIVERE IN
AUTONOMIA IL CONTRATTO
DI LAVORO

Minore/bambino

(sotto i 16 anni)



E' RICHIESTA L'ASSISTENZA
DI COLORO CHE
ESERCITANO
LA POTESTA' GENITORIALE

A photograph of a dining room with a long table covered in a white tablecloth. The table is set with several place settings, including white plates with floral patterns, glassware, and a green bottle of water. A centerpiece of flowers is visible in the middle of the table. The background shows a window and some wall decorations.

**Se il minore adolescente viene assunto
come domestico convivente occorre:
1) dichiarazione di assenso dei genitori;
2) con la vidimazione del Sindaco del Comune di residenza**

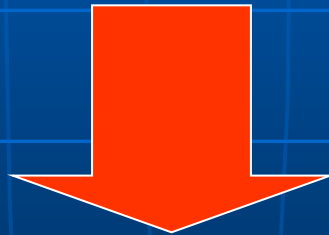
Il lavoro dei bambini

FONTE NORMATIVA:

Art. 4, comma 1, Legge n. 977/1967, così come sostituito dall'art. 6, D. Lgs. n. 345/1999:

E' vietato adibire al lavoro i bambini, salvo quanto disposto dal comma 2.

(abrogato dal D. Lgs. n. 345/1999 il limite dei 14 anni di età per i lavori agricoli, familiari e leggeri in attività non industriali)



FONTE SANZIONATORIA:

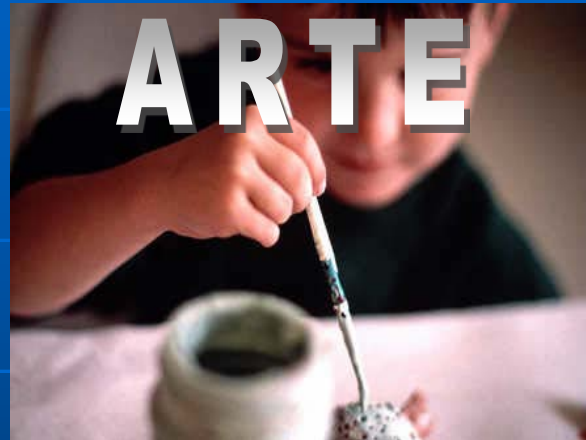
Art. 26, comma 1, Legge n. 977/1967, così come sostituito dall'art. 14, D. Lgs. n. 345/1999:

Arresto fino a 6 mesi.

A quali attività possono essere ammessi i minori?

Art. 4, comma 2, Legge n. 977/1967

La Direzione Provinciale del Lavoro può autorizzare,
previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale,
l'impiego di minori nei seguenti settori:



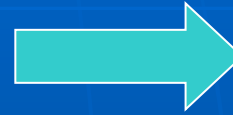
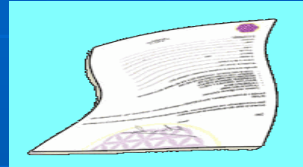
può essere autorizzato l'attività che non pregiudichi la sicurezza,
l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza
scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento
o di formazione professionale

Come va richiesta l'autorizzazione alla DPL?



Il datore di lavoro

DOMANDA DI AUTORIZZAZIONE



Documenti da allegare:

- Circolare n. 67/89 sottoscritta dai genitori
- Certificato medico di idoneità della A.S.L. U.O. Medicina Legale
- 2 marche da €. 14,62

Documenti da allegare:

- Visura CCIAA + copione
- Certificato scolastico di frequenza;
- Dichiarazione assenso genitori e fotocopia documento d'identità;

ALLA DPL COMPETENTE (U.O. Provvedimenti Amministrativi)

(quella del luogo in cui si svolge il rapporto di lavoro)



Rilascia provvedimento di autorizzazione (da esibire a richiesta degli Isp.ri del Lavoro)

Provvedimento di autorizzazione della DPL



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Provinciale del Lavoro
Servizio Politiche del Lavoro
U.O. Provvedimenti Amministrativi
Via Tiburtina Valeria, n. 54/1 - 65131 PESCARA
centralino n. 085/497001 fax n. 085/4326731 - 085/4326664
e-mail: dpl-pescara@lavoro.gov.it
posta certificata: DPL.Pescara@mailcert.lavoro.gov.it

Prot. n. _____ del _____

PROVVEDIMENTO n. XX/XXXX

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

ESAMINATA la domanda inoltrata dal Sig. **XXXXXX XXXXXXXX**, legale rappresentante della **Società XXXXXXXXXXXX srl** con sede legale in **XXXXX via XXXXXXXXXXXX n. X**, intesa ad ottenere l'autorizzazione a far partecipare il minore **XXXX XXXXXX** nato a **XXXXXXXXX l' XX.XX.XXXX**, residente in **XXXXX via XXXXXXXXXXXX n. XX** il quale dovrà prendere parte alla realizzazione dello spettacolo "**XXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXXXXX**", in qualità di attore ballerino di Tip Tap che si terrà il giorno **XX XXXXXXXXXXX XXXX** dalle ore **XX:XX** alle ore **XX:XX** presso il **XXXXXX XXXXXXXX di XXXXXXXXXXXXXXXX (XX)**;

VISTO il D.P.R. 20.04.1994, n.365 - artt. 2 e 3 con il quale è emanato il regolamento di semplificazione del procedimento di autorizzazione all'impiego di minori in lavori dello spettacolo;

VISTO l'art. 6 comma 2° del D. Lgs. n. 345 del 04.08.1999 contenente norme sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti; **VISTO** il certificato medico attestante lo stato di buona salute del minore;

PRESO ATTO che per il minore in questione non ricorrono i vincoli dell'obbligo scolastico;

A U T O R I Z Z A

La partecipazione del minore **XXXX XXXXXXXX** a prendere parte alla realizzazione dello spettacolo "**XXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXXXXX**" in qualità di attore ballerino di Tip Tap che si esibirà il giorno **XX XXXXXXXXXXX XXXX**, dalle ore **XX:XX** alle ore **XX:XX** presso il **XXXXXX XXXXXXXX di XXXXXXXXXXXXXXXX (XX)** (Pe) a condizione che:

- sia assicurata la loro integrità fisica e morale, nonchè la sicurezza nel rispetto delle vigenti disposizioni, in particolare:
 - deve essere impedito che i minori vengano esposti in maniera diretta a fonti di luce viva, senza appositi occhiali protettivi o schermi adeguati e a radiazioni calorifere;
 - deve essere assicurato che le condizioni di lavoro non implicano esposizione sbalzi termici;
 - deve essere impedito che vengano esposti a fonti di rumore particolarmente intense;
 - non vengano usate per la truccatura sostanze nocive o comunque note quali potenziali allergizzanti;
- vengano accompagnati dai genitori e la prestazione lavorativa avvenga in presenza degli stessi o di persone di loro fiducia espressamente delegate, sotto la propria responsabilità;
- le prestazioni dei minori non si protraggono oltre le ore 24.00;
- i minori, a prestazione compiuta, godano di un riposo di almeno 14 ore consecutive.

Pescara lì, **XX.XX.XXXX**

Il Responsabile U.O.
(Dott. **XXXXXXXXX XXXXXX**)

In sintesi: quali sono le regole fondamentali da osservare nelle attività autorizzate dalla DPL?

N.B.: le predette condizioni vigono anche quando dette attività sono svolte da adolescenti



Visita medica preventiva di idoneità al lavoro (art. 8, comma 1, Legge n. 977/1967);



Assenso scritto dei genitori (art. 4, legge n. 977/1967)



Garanzia di frequenza scolastica (art. 4, Legge n. 977/1967);



Osservanza delle prescrizioni in materia di prevenzione e protezione di cui alla Circ. MLPS, n. 67/89



L'attività lavorativa non può protrarsi oltre le ore 24:00 (art. 17, Legge n. 977/1967)



A prestazione compiuta devono essere garantite al minore almeno 14 ore di riposo consecutive (art. 17, Legge n. 977/1967)

Attività consentite ai bambini

(art. 4, comma 2, Legge n. 977/1967; Circ. MLPS n. 1/2000)

Non occorre l'autorizzazione della DPL per:

- a) Attività che per la loro **natura**, per le **modalità di svolgimento** e per il loro **carattere estemporaneo** non sono assimilabili al concetto di «lavoro»;



- b) Attività non retribuite svolte **nell'ambito di iniziative didattiche** promosse da organismi pubblici aventi compiti istituzionali di educazione e formazione



La tutela della salute dei minori ammessi al lavoro

I bambini, nei casi di cui all'art. 4, co. 2, Legge n. 977/1967, e gli adolescenti possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui dovranno essere adibiti.

N.B.: le visite mediche a cui è sottoposto il minore sono a cura e a spese del datore di lavoro

Quando va effettuata la visita medica?

- a) Prima che il minore venga immesso in servizio;
- b) Visite periodiche ad intervalli non superiori a un anno;
- c) Dopo l'autorizzazione della DPL a svolgere i lavori di cui all'allegato I (art. 1, D. Lgs. n. 262/2000), con obbligo di produrre al medico la documentazione relativa all'autorizzazione



SANZIONE: art. 26, co. 2, Legge n. 977/1967
Arresto fino a 6 mesi oppure ammenda fino a
€ 5.164,00 (€ 1.291,00 in misura ridotta ax art. 15, D.
Lgs., 23 aprile 2004, n. 124)

Chi è il medico idoneo ad effettuare la visita medica sul minore?

(art. 8, commi 3 e 8, Legge n. 977/1967)

(Circolare MLPS n. 11/2001)

(Nota MLPS n. 1866 del 19.07.2006 su interpello Ord. Cons. Lav. Avellino)

(Lettera Circolare MLPS, 22 gennaio 2010, prot. n. 25/III/0001401)

**AZIENDE NON SOGGETTE
ALLA SORVEGLIANZA
SANITARIA**



**AZIENDE SOTTOPOSTE
ALLA SORVEGLIANZA
SANITARIA**



Chi è il medico del Servizio Sanitario Nazionale?

E' il medico giuridicamente incardinato nell'ambito dell'organizzazione sanitaria pubblica



Per quali attività e per quali lavoratori sorveglianza sanitaria?

LE OPERAZIONI PRELIMINARI DA COMPIERE
DA PARTE DI IMPRESE CON ALMENO 1 LAV.RE

Eseguire la valutazione dei rischi
ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 81/08

Verificare le leggi
sulla sorveglianza sanitaria

Verificare se nell'azienda
ci sono minori

Esistono rischi per i quali le leggi speciali prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria?



**Scatta l'obbligo
di nominare
il medico competente**



SÌ

NO



**Non vige l'obbligo
di nomina
del medico competente**

Lavorazioni/attività soggette ad obbligo di sorveglianza sanitaria (D. Lgs. n. 81/08)



Chi è il «medico competente»?

IL MEDICO
«COMPETENTE»

Libero
professionista

Dipendente
di una struttura
pubblica
o privata

Dipendente
del datore
di lavoro



Requisiti e titoli del medico competente

(art. 38, D. Lgs. n. 81/2008)

Medico di professionalità qualificata atto a rilasciare la certificazione medica necessaria per ottemperare gli obblighi normativi previsti:



- a) Specialista in medicina del lavoro, in medicina preventiva e psicotecnica;
- b) Docente in medicina del Lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o tossicologia industriale, o igiene industriale, fisiologia e igiene del lavoro;
- c) Specialista in igiene e medicina preventiva o medicina legale

Il certificato medico

**IL MEDICO
DEL S.S.N.**



**Certificato di
idoneità**

**Certificato
di
inidoneità**

**Certificato di
idoneità
« parziale »**

**Il minore può
essere adibito
ai lavori
autorizzati**

**Il minore non può
in alcun modo
essere adibito
a quel lavoro**

Specifica dei
lavori a cui
il minore può
essere adibito

Specifica dei
lavori a cui
il minore non può
essere adibito

Obbligo di comunicazione del giudizio di
idoneità/inidoneità (totale, parziale, temporanea) a:

Genitori

Datore di lavoro

Minore



La valutazione dei rischi (art. 28, D. Lgs. n. 81/08)



Documento di valutazione dei rischi



Relazione su tutti
i rischi per la salute e la
sicurezza dei lav.ri (criteri)

Misure di prevenzione
e protezione adottate

Programma per
migliorare i livelli di
sicurezza in futuro

Programma di
attuazione delle misure di
prevenzione e protezione

Nominativi del RSPP, del RLS
e del Medico Competente
che ha partecipato alla VR

Mansioni che espongono
a rischi specifici

La valutazione dei rischi per i minori ammessi al lavoro (art. 7, Legge n.977/1967)

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi [...] con particolare riguardo a:

- | |
|--|
| A) Sviluppo non completo del minore, mancanza di esperienza, inconsapevolezza sui rischi lavorativi, possibili o esistenti |
| B) Attrezzature e sistemazione posto di lavoro |
| C) Natura, grado e durata di esposizione ai rischi chimici, fisici e biologici |
| D) Movimentazione manuale dei carichi |
| E) Sistemazione e scelta, utilizzo e manipolazione di attrezzature, macchine, apparecchi e strumenti di lavoro |
| F) Pianificazione dei processi lavorativi e interazione con l'organizzazione generale del lavoro |
| G) Formazione e informazione dei minori |

I LAVORI VIETATI AI MINORI

Art. 6, comma 1, Legge n. 977/1967,
come sost. dall'art. 7, D. Lgs. n. 345/99,
come mod. dall'art. 1, D.Lgs. n.262/2000:

**E' vietato adibire gli adolescenti alle
lavorazioni, ai processi, e ai lavori
indicati nell'allegato I.**

**Agenti chimici, fisici
e biologici**

**Processi e lavorazioni vietati
(con riferimento a specifiche fasi del processo lavorativo)**

DIVIETO di adibire i minori a mansioni che espongono ai seguenti agenti (allegato I, D. Lgs. n. 345/1999):

FISICI	BIOLOGICI (art. 75, comma 1, D.Lgs. 626/94)	CHIMICI
Atmosfera a pressione superiore a quella naturale	Gruppo 3: possono causare <u>malattie gravi</u> in soggetti umani e costituiscono un <u>serio rischio per i lavoratori</u> ; possono propagarsi nella comunità. <u>Sono disponibili</u> efficaci misure profilattiche e terapeutiche	Sostanze e preparati: T; T+; C; E; F+
		Sostanze e preparati classificati come nocivi (Xn)
Rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 Decibel LEP (Livello di esposizione personale)	Gruppo 4: possono provocare <u>malattie gravi</u> in soggetti umani e costituiscono un <u>serio rischio per i lavoratori</u> ; possono propagarsi nella comunità. <u>Non sono disponibili</u> efficaci misure profilattiche e terapeutiche	Sostanze e preparati classificati come irritanti (Xi)
		Sostanze e preparati di cui al titolo VII, D. Lgs. 626/94 Agenti cancerogeni e mutageni
		Piombo e composti Amianto

Processi e lavori di cui all'allegato I (con riguardo a specifiche fasi del processo lavorativo)



Fabbricazione e manipolazione
di dispositivi e ordigni



Lavori di mattatoio



Lavori in forni con temperatura
superiore a 500°



Lavori in fonderie

Processi e lavori di cui all'allegato I (con riguardo a specifiche fasi del processo lavorativo)

Lavori in celle frigorifere



Lavori in macellerie
a contatto con oggetti taglienti



Legaggio e abbattimento di alberi



Lavori a contatto con materiale
farmaceutico



Processi e lavori di cui all'allegato I (con riguardo a specifiche fasi del processo lavorativo)



Processi e lavori di cui all'allegato I **(con riguardo a specifiche fasi del processo lavorativo)**



In quali casi i minori possono essere adibiti ai processi e ai lavori di cui all'allegato I?

(art. 6, commi 2 e 3, Legge n. 977/67, come mod. dall' art. 1, D. Lgs. n. 262/2000)

**Lo svolgimento
delle attività di cui all'allegato I
deve avere una finalità didattica o formativa purchè**



Si svolga non oltre il tempo necessario alla formazione



Si svolga in aula o laboratorio o locali di pertinenza del datore



Nel rispetto delle misure di sicurezza e protezione

Su autorizzazione preventiva della DPL, sentita la A.S.L.
(non necessaria se trattasi di Istituto di istruzione/formazione)



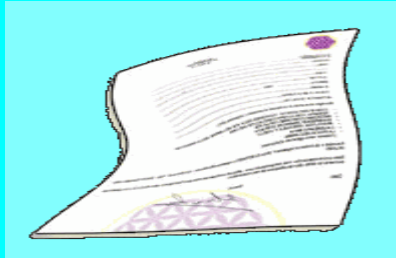
Sotto la sorveglianza di un formatore competente anche in materia di sicurezza e igiene del lavoro



Un ulteriore deroga al divieto di adibire
il minore ai lavori cui all'allegato I è...

(Circolare MLPS n. 1/2000)

il contratto di apprendistato



- La “*finalità didattica e formativa*” è assolta dalla formazione continua in affiancamento al tutor formativo;
- La “*sorveglianza del formatore competente*” è assolta dal possesso da parte del tutor delle competenze in materia di sicurezza;
- Il “*tempo strettamente necessario*” equivale alla durata della formazione (come da normativa legislativa e regionale o da CCNL applicato)



previa autorizzazione della DPL

L'esposizione ai rumori

1) Lavori con esposizione al rumore compreso tra 80 e 85 Db



**Obbligo di sottoporre il minore a visita medica
da parte del medico competente
una volta ogni due anni**

Obbligo di fornire i D.P. e la formazione per il loro utilizzo

2) Lavori con esposizione al rumore compreso tra 85 e 90 Db



**Obbligo di sottoporre il minore a visita medica
da parte del medico competente
una volta all'anno**

Obbligo di fornire i D.P. e la formazione per il loro utilizzo

3) Lavori con esposizione al rumore superiore a 90 Db



VIETATI

**la misura del L.E.P. deve considerarsi su base quotidiana
o su base settimanale media**

Trasporto pesi



Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto

Turni a scacchi

(art. 19, comma 2, Legge n. 977/1967)

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
8:00	10:00	8:00	10:00	8:00
12:00	14:00	12:00	14:00	12:00
16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
20:00	20:00	20:00	20:00	20:00



NO



SÌ

- 1) Ove previsto dal CCNL
- 2) Su autorizzazione DPL



Quali tipologie contrattuali sono stipulabili con i minorenni in obbligo formativo?

Art. 2, co. 2, lett. C), L. n. 53/2003 e art. 1, co. 3, D. Lgs. n. 76/2005

Deve essere assicurato a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per **almeno 12 anni**, o comunque sino al conseguimento di una qualifica entro il 18 anno di età.



SISTEMA di
ISTRUZIONE



SISTEMA di
ISTRUZIONE/FORMAZIONE



Oggi chi assume un minore in età da lavoro deve tener conto
del diritto - dovere di istruzione e formazione

Tipologie
contrattuali
con cui è possibile
l'assunzione di un
adolescente

Durante
il periodo
scolastico

(settembre-giugno)

Finito
il periodo
scolastico

(giugno-settembre)

A 17 anni già
in possesso di
qualifica
professionale

Assunzione
a tempo
pieno

Assunzione
a tempo
parziale

Contratto a tempo
determinato/extra
(cd. stagionale)
full time o part time
o intermittente;
Co.pro., minico.co.co.

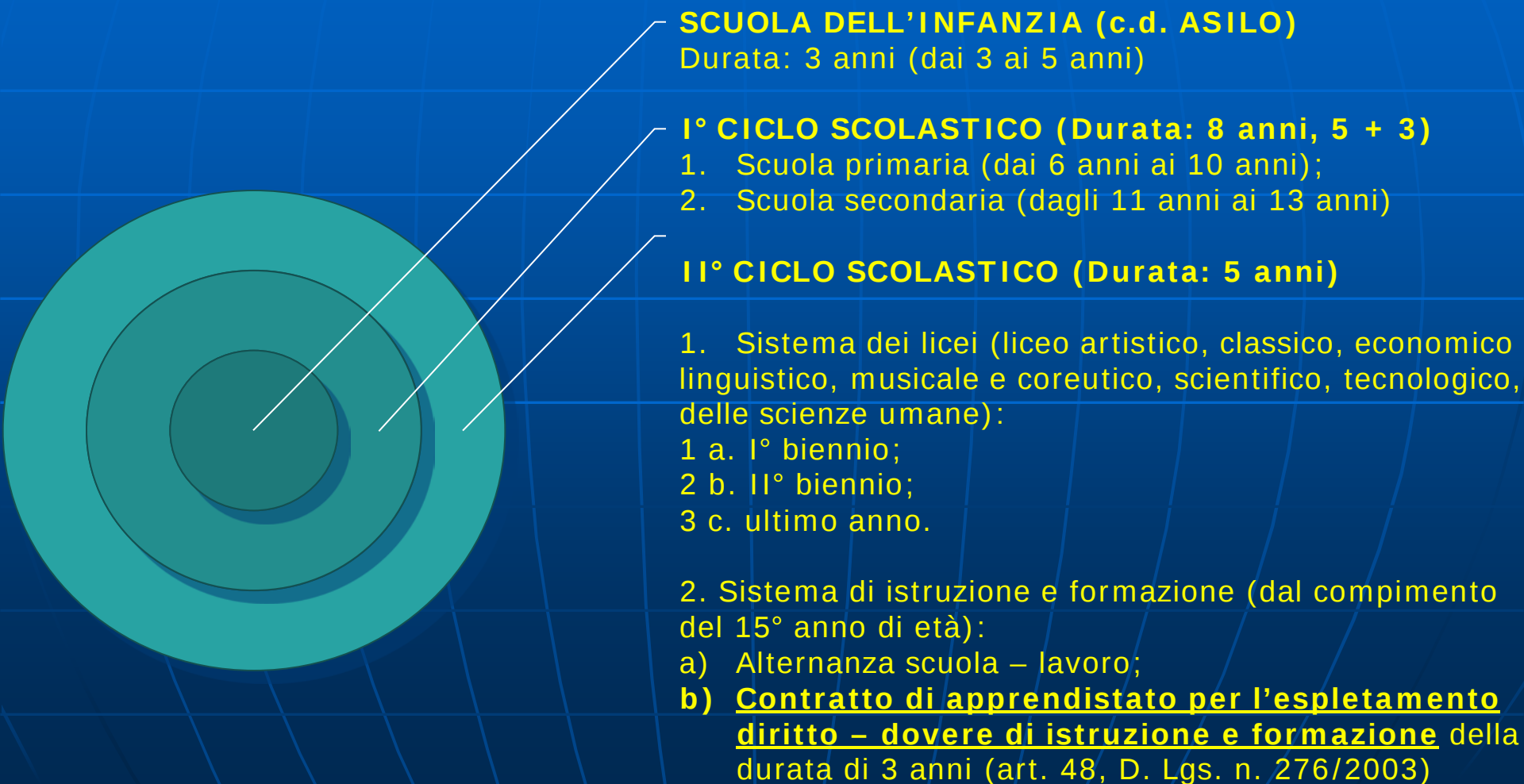
Contratto
di apprendistato
per cicli stagionali
Circ. MLPS n.27/08

Apprendistato
professionalizz.
ex art. 49,
D. Lgs. n. 276/03

Contratto di
Apprendistato
(ex legge
n.196/97)

Apprendistato o
Part time
Purchè per n. di ore
e articolazione oraria
non pregiudichi
l'obbligo scolastico

La riforma “Moratti” dei cicli scolastici nella Legge, 28 marzo 2003, n. 53



Il contratto di apprendistato nel D. Lgs. n. 276/2003 (artt. 47-53)

LE 3 TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

diritto – dovere
di istruzione e formazione

Professionalizzante

diploma o per percorsi di
alta formazione

Età: 15 anni;
Durata: non più di 3 anni
Settori di attività: tutti;
Forma: scritta ad substantiam
Finalità: qualifica prof.le
Elementi del contratto:
- Prestazione lavorativa;
- Piano formativo individuale;
- Qualifica professionale;
- Tutor
Fonti regolatrici:
Leggi regionali di intesa con
MLPS e MIUR: profili e contenuti
formativi
CCNL: modalità di articolazione
ed erogazione della formazione

Età: 18 (17) -29 anni;
Durata: non più di 6 anni
Settori di attività: tutti;
Forma: scritta ad substantiam
Finalità: qualificazione tecnico-prof
Elementi del contratto:
- Prestazione lavorativa;
- Piano formativo individuale;
- Qualificazione tecnico – profess.le;
- Tutor
Fonti regolatrici:
Leggi regionali: profili formativi
oppure, in mancanza:
CCNL: profili e contenuti formativi
e modalità di articolazione ed
erogazione della formazione
esclusivamente aziendale

Età: 18 (17) -29 anni;
Durata: nessun limite
Settori di attività: tutti;
Forma: scritta ad substantiam
Finalità:
- Titoli di studio di liv.secondario;
- di livello universitario;
- di alta formazione;
- di specializzazione tecnica-sup.
- dottorati di ricerca
Fonti regolatrici:
Leggi regionali, o, in alternativa,
Convezioni datori e Ist. Univers.
o altri formativi: profili e
contenuti formativi

Quale tipo di contratto di apprendistato si applica oggi ai minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni?

Legge delega n. 53/2003 per la riforma dei cicli scolastici (sistema di istruzione e formazione)



Mancata attuazione nella regione Abruzzo



Inattuabilità

del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere

di istruzione e formazione (art. 48, D.Lgs. 276/03)

Si applica pertanto
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
cd. "vecchio tipo"
ex Legge n. 25/1955
e art. 16, Legge n.
196/1997

Età: 16 - 24 (26) anni;
Durata: da 18 mesi a
4 anni

Fonti regolatrici
CCNL: modalità di
articolazione ed
erogazione della
formazione



L'orario di lavoro dei minori

DEFINIZIONE:

**Qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro,
a disposizione del datore di lavoro
e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni**

Quali sono i limiti all'orario settimanale di lavoro?

BAMBINI

Non più di 7
ore al giorno;
non più di 35
ore settimanali



ADOLESCENTI

Non più di 8
ore al giorno;
non più di 40
ore settimanali



Anche per lavori a carattere discontinuo

I riposi intermedi

Art. 20, Legge n. 977/1967

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare, senza interruzione, più di 4 ore e ½. Qualora l'orario di lavoro superi le 4 ore e ½, deve essere interrotto da un riposo della durata di 1 ora almeno.

DEROGHE:

I contratti collettivi



Possono ridurre la durata
del riposo intermedio
da 1 ora a ½ ora

in alternativa...



La DPL competente



sentiti i
sindacati



- 1) può ridurre il riposo a ½ ora (se non ravvisa pericolosità);
- 2) può prescrivere la durata max del lavoro non superiore a 3 ore (se ravvisa pericolo e gravità)

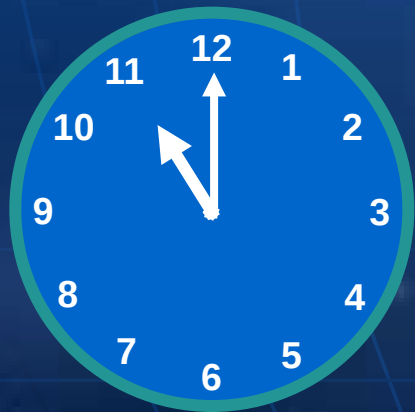
Lavoro notturno (art. 15, D. Lgs. n. 977/1967)

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno



Con il termine notte si intende un periodo di 12 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 22:00 e le 6:00

N.B.: Nelle attività lavorative caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata l'interdizione al lavoro può essere limitata ai soli intervalli 22:00-6:00 e 23:00-7:00



Con il termine notte si intende un periodo di 12 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le 23:00 e le 7:00

Deroghe al divieto di adibire i minori al lavoro notturno

(art. 17, Legge n. 977/67)

Il minore adolescente può essere adibito eccezionalmente al lavoro notturno alle seguenti condizioni:

- 1) **Caso di forza maggiore** che ostacola il funzionamento dell'azienda;
- 2) **Temporaneità e urgenza** del lavoro, il quale non può ammettere ritardi;
- 3) Indisponibilità di altri lavoratori adulti;
- 4) Per il tempo strettamente **necessario** a rimuovere l'impedimento;
- 5) Concessione al minore di un **riposo compensativo** nelle 3 settimane dopo;

*il datore di lavoro
comunica
immediatamente:*

- la forza maggiore;
- i nominativi;
- numero di ore



RICORDA: i bambini ammessi alle attività artistiche, culturali, sportive, pubblicitarie possono prestare lavoro non oltre le 24:00

Riposo settimanale (art. 22, D. Lgs. n. 977/1967)

- **2 giorni**, se possibile consecutivi, comprendenti la domenica;
- per comprovate ragioni tecniche e organizzative può essere ridotto a **non meno di 36 ore**;
- per i bambini ammessi nelle attività dello spettacolo **può anche non coincidere con la domenica**;
- per gli adolescenti ammessi nel solo settore turistico alberghiero e della ristorazione **può anche non coincidere con la domenica**

Ferie (art. 23, D. Lgs. n. 977/1967)

- Non meno di 20 giorni per i minori dai 16 ai 18 anni;
- Non meno di 30 giorni per i minori bambini ammessi nel settore dello spettacolo

Trattamento retributivo (art. 37 Cost.)

Al minore deve essere corrisposta una retribuzione pari a quella spettante al lavoratore maggiorenne

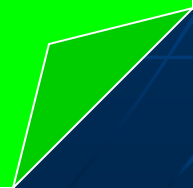
Il lavoratore minorenne immesso in servizio senza avere i requisiti minimi di età ha diritto comunque alla retribuzione per le prestazioni di fatto rese, nonché alla costituzione di una posizione contributiva e assicurativa ai sensi dell'art. 2126 c.c.,
pur essendo il contratto nullo.

Sintesi delle sanzioni in materia di lavoro dei minori

Violazioni penali punite con l'arresto fino a 6 mesi	Norma di riferimento
(N.B.: non è ammessa la prescrizione obbligatoria ex artt. 20 e ss., D.Lgs. 758/1994 e art. 15, D. Lgs. n. 124/2004. Si dà immediata comunicazione di reato alla Procura della Repubblica competente ai sensi dell'art. 347 c.p.p.)	
Divieto di adibire i minori di anni 16 al lavoro	Art. 4, co. 1
Divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni indicate nell'allegato I	Art. 6, co. 1
Divieto di far proseguire il lavoro al minore risultato non idoneo a seguito di visita medica	Art. 8, co. 7

Violazioni penali punite con l'arresto non superiore a 6 mesi o con ammenda fino a €. 5.164,00 (N.B.: è ammessa la prescrizione obbligatoria ex artt. 20 e ss., D.Lgs. 758/1994 e art. 15, D. Lgs. n. 124/2004)	Norma di riferimento
Età minima per l'ammissione al lavoro (da intendersi nell'ipotesi in cui il minore, pur avendo compiuto 16 anni, non abbia ancora ultimato il ciclo decennale di studi obbligatorio)	Art. 3
Svolgimento delle attività di cui all'allegato I senza la sorveglianza di formatori competenti	Art. 6, co. 2
Mancata effettuazione della visita medica	Art. 8, co. 1,2,4 e 5
Lavoro notturno	Art. 15, co. 1
Lavoro notturno dei minori ammessi ai lavori di cui all'art. 4, co. 2, oltre le ore 24:00, o mancata concessione del riposo di 14 ore	Art. 17, co. 1
Mancato rispetto dei limiti di durata dell'orario di lavoro	Art. 18
Adibizione dei minori a lavori pericolosi e gravosi per più di 3 ore senza interruzione	Art. 21
Mancata concessione del riposo settimanale	Art. 22

Violazioni punite con la sanzione amministrativa da €. 516 a €. 2.582,00	Norma di riferimento
Comunicazioni riguardanti il giudizio sull'idoneità del minore al lavoro (diffida ex art. 13, D. Lgs. N. 124/2004 consentita)	Art. 8, co. 6
Rispetto delle condizioni richieste per lo svolgimento da parte di adolescenti di lavoro notturno nei casi di forza maggiore (diffida non consentita)	Art. 17, co. 2
Divieto di adibire gli adolescenti al trasporto di pesi oltre un certo limite ed a lavorazioni con il sistema dei turni a scacchi (diffida non consentita)	Art. 19
Mancata concessione dei riposi intermedi di 1 ora (o, se autorizzati, di ½ ora dopo 4 ore e ½ (diffida non consentita)	Art. 20, co. 1 e 2
Adibizione di bambini alle attività di cui all'art. 4, co. 2 oppure alle attività di cui all'allegato I, in assenza dell'autorizzazione della DPL (diffida non consentita)	Art. 6, co. 3





La DPL di Pescara ringrazia
tutti gli intervenuti
per la cortese attenzione

Arrivederci al prossimo appuntamento...