



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## A quale età si può cominciare a lavorare?

Autore: Carlos Arija Garcia | 21/07/2018



*Non c'è una soglia sotto la quale non si può iniziare a guadagnare uno stipendio. Purché si rispettino certe condizioni su scuola, sicurezza, contratto e orari.*

**C'è un'età minima per cominciare a lavorare?** Teoricamente no. Avrete visto

sicuramente in tv la pubblicità delle pappe o dei pannolini, giusto? Bene, quei bambini stano lavorando anche se (beati) loro non lo sanno. I suoi genitori avranno firmato un contratto con l'agenzia di pubblicità o con l'azienda che produce il pannolino o la pappa. Quindi, a tutti gli effetti, quel bambino ha iniziato a lavorare senza aver nemmeno spento la prima candelina. A questo punto, quando si può **iniziare a lavorare**? E chi può fare che cosa? Perché non è detto che al di sotto di una certa età si possa svolgere qualsiasi mansione. Per fare un esempio, un ragazzino di 10 anni potrà fare l'attore in una fiction ma non potrà mai andare in fabbrica, dove, però, può lavorare un minorenne più grande a certe condizioni. È il caso, allora, di fare chiarezza e vedere a quale età si può cominciare a lavorare e per fare che cosa quando si ha meno di 18 anni.

## Si può cominciare a lavorare prima dei 15 anni?

C'è un'**età per cominciare a lavorare** che si può ritenere una sorta di spartiacque ed è quella dei **15 anni**. Come dicevamo poco fa, chi non è ancora quindicenne può certamente lavorare ma soltanto in un settore: quello della **cultura**, dell'**arte**, dello **sport** e della **pubblicità**. Resta vincolato a questi ambiti anche chi ha più di 15 anni ma è ancora soggetto all'**obbligo scolastico**.

Quindi, chi si trova in una di queste due condizioni può, al massimo, aspirare a diventare un testimonial pubblicitario, un nuovo campione, un cantante di successo oppure un attore. Questo, però, a patto che:

- abbiano il **consenso scritto** dei genitori o di chi ne fa le veci;
- lavorino in un **ambiente sicuro** in cui sia stata presa ogni misura per tutelare la loro integrità psicofisica ed il loro sviluppo;
- ci sia l'**autorizzazione dell'Ispettorato** territoriale del lavoro, a meno che si tratti di una prestazione occasionale non assimilabile ad un lavoro oppure il minore svolga l'attività di animatore.

Chi **comincia a lavorare** così presto, cioè **sotto i 15 anni** o con quell'età già compiuta ma ancora soggetto all'obbligo scolastico, può avere un orario di **lavoro notturno** (ad esempio per una trasmissione serale, uno spettacolo in piazza dopo cena, una gara sportiva, ecc.) ma l'orario non si può protrarre **oltre le ore 24**, dopodiché il ragazzino ha diritto ad un riposo di almeno 14 ore consecutive. Ad

ogni modo, i bambini devono avere un **orario di lavoro** con un massimo di 7 ore giornaliere e 35 settimanali e un periodo minimo di **ferie** di 30 giorni.

## Cominciare a lavorare dopo i 15 anni

Chi vuole fare un percorso, per così dire, più tradizionale ed aspettare ad assolvere l'obbligo scolastico può **cominciare a lavorare dopo i 15 anni** in settori diversi da quelli citati prima, anche se, come vedremo, dovrà farlo a condizioni particolari finché non avrà compiuto i 18 anni.

In sintesi, secondo la legge **[1]**, chi vuole cominciare a lavorare a questa età deve possedere due requisiti:

- avere compiuto i **16 anni**, con l'eccezione dei **15enni** che possono stipulare un certo tipo di contratto di **apprendistato**;
- avere **assolto** i 10 anni di **obbligo scolastico**.

Se, ad esempio, si vuole cominciare a **lavorare a 16 anni**, si deve avere fatto questo percorso formativo:

- i 5 anni di scuola primaria (dai 6 agli 11 anni);
- i 3 anni di scuola secondaria (le medie di una volta, cioè fino ai 14 anni);
- un anno di liceo (e siamo a 15 anni);
- un anno di apprendistato (e si arriva a 16 anni).

## Cominciare a lavorare da minorenne: cosa non si può fare?

Dicevamo poco fa che quando si vuole **cominciare a lavorare** ad un'**età** molto giovane, cioè **prima dei 18 anni**, lo si dovrà fare a condizioni particolari. Certe mansioni, infatti, sono come alcuni film: «Vietate ai minori», in questo caso per motivi di sicurezza. In particolare, **i minorenni non possono** svolgere dei processi e delle lavorazioni che presuppongano un contatto con agenti pericolosi **[2]**, tra cui:

- agenti **fisici**: in atmosfere a pressione superiore rispetto a quella naturale, come contenitori sotto pressione ed immersione subacquea, oppure rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel;

- agenti **biologici** dei gruppi di rischio che possono causare delle malattie gravi;
- agenti **chimici** come gas, miscele autoreattive, esplosivi, amianto ecc. che possono causare tossicità, corrosione della pelle o malattie gravi;
- **lavori marittimi** a bordo delle navi particolarmente onerosi o pericolosi come il sollevamento o la movimentazione di carichi pesanti, il lavoro in coperta con cattivo tempo, l'utilizzo di ormeggi, ecc. a meno che queste attività siano svolte con il consenso dei genitori e sotto la sorveglianza di formatori competenti in materia.

## Cominciare a lavorare presto: a quali condizioni?

Il fatto che, come abbiamo visto, si può **cominciare a lavorare presto** ci porta a chiederci a quali **condizioni** vengono presi bambini o ragazzini che non hanno ancora compiuto i 18 anni, cioè: quale tipo di contratto viene stipulato, quale stipendio viene loro riconosciuto, come viene tutelata la loro salute. Vediamo.

### Il contratto di lavoro dei minori

I minori che decidono di **cominciare a lavorare** pur non avendo compiuto i 18 anni hanno diritto ad un **contratto di lavoro** consono alle garanzie previste per la loro età. Il contratto può essere:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato;
- part-time;
- a tempo intermittente;
- a domicilio, ma solo previa idoneità delle condizioni a garanzia della salute del minore con obbligo di visita medica e divieto di eseguire lavori pesanti e poco salutari;
- di arruolamento sulle navi mercantili italiane per chi ha almeno 16 anni e con i vincoli esposti prima;
- di apprendistato a partire dai 15 anni;
- di tirocinio o stage dopo l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il **contratto d'opera** potrebbe non essere valido, visto che impegna il minore

a raggiungere il risultato richiesto senza alcun coordinamento del committente ed in assenza di rischio dell'attività produttiva.

## Lo stipendio dei minori

I **minorenni** che **cominciano a lavorare** hanno diritto **allo stesso stipendio** degli altri dipendenti, purché svolgano lo stesso lavoro. Certo, è possibile che ad un giovane più inesperto sia riconosciuta in partenza una retribuzione più bassa rispetto a quella di un lavoratore più anziano, ma solo a patto che al ragazzo sia stata affidata una mansione meno impegnativa.

## La sicurezza dei minori

Chi vuole assumere un minore deciso a **cominciare a lavorare** alla sua età deve valutare i **rischi** che corre tenendo conto di:

- l'età, che può comportare una mancanza di esperienza e di consapevolezza del rischio;
- le attrezzature che deve utilizzare;
- il luogo in cui deve lavorare;
- l'esposizione agli agenti fisici, biologici e chimici di cui abbiamo riferito prima;
- i carichi che deve eventualmente manovrare manualmente;
- l'utilizzo di attrezzature;
- il piano di lavoro;
- la formazione e l'informazione sulle misure di sicurezza (di cui deve tenere al corrente anche i genitori).

A tutela della loro salute ed integrità fisica, i **minori** non possono trasportare dei pesi per più di 4 ore durante la giornata, compreso il tempo che impiegano per tornare indietro a vuoto.

## La salute dei minori

Condizione indispensabile affinché i **minori** possano **cominciare a lavorare** alla loro **età** è avere **l'idoneità** all'attività lavorativa tramite una **visita medica** preassuntiva, cioè da fare prima di iniziare il rapporto di lavoro. Successivamente, le visite devono essere effettuate con una frequenza tra l'una e l'altra non

superiore ad un anno (a meno che il ragazzo diventi, nel frattempo, maggiorenne), sempre a carico del datore di lavoro e presso una struttura dell'Asl o a cura di un medico competente in materia.

L'esito della visita deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore ed ai genitori o tutori del minore.

## **Gli orari di lavoro dei minori**

**L'orario di lavoro per i minorenni** che decidono di **cominciare a lavorare** viene stabilito dai contratti nazionali di categoria. Ci sono, però, dei limiti imposti dalla legge. Ad esempio, e sempre che il Ccnl non dica il contrario, non devono essere superate le **8 ore giornaliere** e le **40 ore settimanali**.

Per quanto riguarda il **lavoro notturno**, di norma è **vietato per i minori**. La Cassazione ha stabilito un periodo di riposo protetto di almeno 12 ore tra le 22 e le 6 o tra le 23 e le 7 indipendentemente dalle ore lavorate durante il giorno **[3]**.

C'è un'**eccezione** che riguarda i minori con almeno 16 anni di età: possono essere impiegati in lavori notturni ma solo per il tempo strettamente necessario e per **cause di forza maggiore** che possano compromettere il funzionamento dell'azienda, a patto che:

- non ci siano dei lavoratori adulti disponibili a svolgere quell'attività in quell'orario;
- vengano concessi al minore dei periodi di riposo compensativo entro 3 settimane.

Il datore di lavoro è tenuto in questi casi a darne immediata comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro.

L'altra eccezione è quella che abbiamo visto prima e che riguarda i minori di 15 anni che lavorano nel settore della cultura e dello spettacolo.

## **I riposi e le ferie dei minori**

I **minori** non **possono lavorare** senza interruzione per più di 4 ore e mezza o 3 ore se l'attività è particolarmente gravosa o pericolosa): trascorso questo periodo di tempo hanno diritto ad **un'ora di riposo intermedio**. Il Ccnl può ridurre durata

di questo riposo a patto che l'Ispektorato ne sia a conoscenza, come nei settori del turismo e del tessile.

I minori hanno diritto ad un riposo di almeno **2 giorni** alla settimana che devono comprendere la domenica (tranne nel settore turistico, alberghiero o della ristorazione come bar, ristoranti, gelaterie, ecc.). Anche in questo caso è possibile attuare una riduzione del riposo settimanale, a condizione che il riposo non sia inferiore alle 36 ore consecutive (ad eccezione dei contratti part-time).

Capitolo **ferie**: i minori che hanno compiuto i 16 anni hanno diritto ad almeno **20 giorni** di ferie annue e, comunque, allo stesso numero di giorni degli altri lavoratori dipendenti (quindi fino a **4 settimane** l'anno).

## **L'assicurazione e la previdenza dei minori**

Anche i **minorenni** che **vogliono cominciare a lavorare** hanno diritto all'**assicurazione obbligatoria** e ai **contributi previdenziali**, come tutti gli altri dipendenti. In caso contrario, **Inail** e **Inps** rispettivamente possono esercitare delle **azioni di rivalsa** dei confronti dell'azienda, a prescindere da un eventuale dolo o colpa del datore di lavoro. L'azione di rivalsa consiste nel versamento dell'importo complessivo per le prestazioni corrisposte dal minore, detratto quello relativo ai contributi non pagati.

### **Note**

**[1]** Art. 1 co. 622 legge 296/2006. **[2]** Dlgs. n. 39/2016. **[3]** Cass. sent. n. 15933/2006 del 10.05.2006.