



### ***Il lavoro dei minorenni: i contratti applicabili***

a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione provinciale del Lavoro di Modena \*

Qualunque analisi relativa al lavoro dei minori non può che partire da quanto affermato dall'art.1 della L. n.977/67, sostituito dall'art.3 del D.Lgs. n.345/99 (che è, innanzitutto, una disposizione di tutela finalizzata a salvaguardare l'integrità psicofisica del giovane): *"la presente legge si applica ai minori dei diciotto anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti"*.

La precisazione, operata con il provvedimento del 1999, è estremamente importante in quanto, troncando alla radice qualunque discussione, ammette, almeno da un punto di vista teorico, la possibilità che un giovane, in possesso dei requisiti di legge (si vedrà in seguito quali essi siano), possa essere assunto con una pluralità di rapporti (apprendistato, contratto a tempo determinato o indeterminato, lavoro accessorio ecc).

Come si diceva poc'anzi, la L. n.977/67, come modificata dal D.Lgs. n.345/99, rappresenta il punto di riferimento costante per qualunque discorso concernente il lavoro dei minori: ciò lo si evidenzia dallo stesso co.2 dell'art.1, allorché venga, ad esempio, adoperata la distinzione tra

**bambino:** minore che non ha ancora compiuto i 15 anni o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;

**adolescente:** giovane "under 18" o che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Questa semplice distinzione ha, come vedremo, i propri effetti essendo la normativa di tutela ampia in entrambi i casi, ma ben più pregnante di contenuti per i bambini.

L'"ombrello protettivo" della L. n.977/67 presenta alcune eccezioni: è l'art.2, come sostituito dall'art.4 del D.Lgs. n.345/99, ad elencarle, facendo riferimento agli adolescenti che svolgono lavori occasionali e di breve durata. Si tratta:

- ▶ dei servizi domestici prestati in ambito familiare;
- ▶ delle prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso nelle imprese a conduzione familiare.

La circolare del Ministero del Lavoro n.1/00 ha cercato di fornire alcuni chiarimenti particolarmente significativi, atteso che il Legislatore ha utilizzato termini in uso anche per prestazioni lavorative di diverso contenuto, osservando che:

- ➔ la dizione "lavori occasionali" si riferisce a prestazioni casuali, sporadiche o saltuarie, anche se quest'ultima connotazione non è di per sé sufficiente per escludere un rapporto di lavoro: occorre, quindi, fare una distinzione tra continuità di rapporto e continuità di prestazione, perché è ipotizzabile che alla continuità del rapporto si coniughi l'intermittenza delle prestazioni, come nel caso di lavori di breve durata ove l'elemento temporale non è tale da raggiungere quel "*minimum*" necessario affinché l'attività svolta possa essere compresa tra quelle previste dalla normativa;

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

- ➔ per gli adolescenti occupati a bordo delle navi vengono fatte salve le specifiche disposizioni sul lavoro marittimo previste in materia di sorveglianza sanitaria, lavoro notturno e riposo domenicale, secondo un'ottica che ritiene prevalente l'interesse generale alla sicurezza della navigazione e tale da condizionare la stessa tutela predisposta per il lavoro subordinato.

La riflessione che segue cercherà di focalizzare gli aspetti peculiari della disciplina e le eccezioni, anche ai limiti minimi di età, riferibili a prestazioni particolari rese da minori nel settore dello spettacolo, della pubblicità, di quello artistico e di quello culturale, nonché dei programmi radiotelevisivi.

### Età del minore

Ma andiamo con ordine, partendo dal "problema dell'età".

La *c.d. "riforma Moratti"* (art.2 della L. n.53/03 e art.1 del D.Lgs. n.76/05) fissava l'assolvimento dell'obbligo scolastico in 8 anni (5 di scuola primaria e 3 di scuola secondaria) e affermava il diritto alla formazione e all'istruzione per almeno 12 anni o, in ogni caso, fino al conseguimento della qualifica entro il diciottesimo anno di età. Con l'art.1, co.662, della L. n.296/06, a partire dal 1° settembre 2007 (si veda nota del Ministero del Lavoro n.9799/07), si è innalzata **l'età minima per accedere al lavoro, passando dai 15 ai 16 anni, con obbligo dell'istruzione scolastica per almeno 10 anni**, finalizzata al conseguimento di un titolo di scuola media superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il termine del raggiungimento della maggiore età (D.M. 22 agosto 2007, n.139). I due requisiti appena citati debbono sussistere contemporaneamente, anche se l'obbligo dell'istruzione scolastica per 10 anni non è correlato al conseguimento di un titolo di studio, ma unicamente alla frequenza decennale sui "banchi di scuola" come, in assenza di indicazioni diverse, si desume dal DM n.323/99 del Ministro della Pubblica Istruzione.



Se uno dei requisiti non c'è, non può, legittimamente, essere instaurato alcun rapporto di lavoro, atteso che tra i due beni costituzionalmente garantiti (il lavoro e l'istruzione) il Legislatore ha inteso privilegiare la seconda.

In un certo senso (relativamente a questo specifico problema) il quadro di riferimento dovrebbe, parzialmente, cambiare con il *c.d. "Collegato lavoro"*, ove, per combattere il fenomeno della "dispersione scolastica", si ipotizza un percorso di conclusione dell'obbligo scolastico per i quindicenni che hanno abbandonato gli studi, attraverso un percorso lavorativo legato all'apprendistato inteso come diritto – dovere all'istruzione e formazione individuato dall'art.48 del D.Lgs. n.276/03 che, peraltro, nei quasi 7 anni trascorsi dall'entrata in vigore della norma, non ha ancora trovato attuazione. La disposizione sull'obbligo scolastico ha una portata generale, nel senso che trova applicazione anche nei confronti dei giovani extracomunitari, pur se talora si presenta di difficile applicazione per la difficoltà di computare i periodi scolastici frequentati nei Paesi di origine.

Le disposizioni relative al limite di età presentano **due significative eccezioni**.

La prima è quella regolamentata dall'art.4 della L. n.977/67, come sostituito dall'art.6, co.1, del D.Lgs. n.345/99 e dal D.M. 27 aprile 2006, n.218: **l'impiego dei minori, anche "under 14", può essere autorizzato dal Dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio** (il termine per l'emanazione del provvedimento è di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza) **in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo e pubblicitario e nel settore dello spettacolo, previo**

**assenso scritto di chi esercita la potestà genitoriale**, purché ciò non pregiudichi la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale. È appena il caso di sottolineare come l'atto autorizzatorio debba tenere conto oltre che degli specifici accertamenti sanitari, a carico del datore di lavoro, svolti presso un medico del servizio sanitario nazionale o convenzionato (art.8, co.1), anche dei contenuti della prestazione lavorativa (sovente alla domanda, se si tratta di spettacoli di esercitazione, va allegato anche il testo o "lo spartito" per una valutazione di merito nel "concreto").

Sono escluse dalla preventiva autorizzazione quelle attività che per la loro natura, **per le modalità di svolgimento, per l'estemporaneità e per l'episodicità**, non sono in alcun modo assimilabili al concetto di lavoro o di "occupazione", che presuppone una prefigurazione in termini oggettivi, soggettivi, di programma e temporali dell'intervento del giovane (si pensi, ad esempio, - caso verificatosi - al calcio di inizio in una partita di calcio per beneficenza dato da un minore disabile). Ugualmente, l'autorizzazione non è richiesta per quelle **prestazioni non retribuite** svolte nell'ambito della didattica svolta da organismi pubblici aventi compiti istituzionali di educazione e formazione.

Un discorso parzialmente diverso va fatto per l'impiego dei minori di 14 anni **in programmi radio televisivi**, la cui disciplina specifica è rimandata al D.M. 27 aprile 2006, n.218. La portata delle disposizioni appena richiamate è estremamente ampia e tale, comunque, da tutelare i bambini anche in rapporti di "non lavoro" o con il solo utilizzo della voce (art.1, co.1). Da ciò discende la tutela della dignità, dell'immagine, della *privacy* e della salute, che si concretizza nell'assoluto rispetto delle norme sull'orario di lavoro, sui riposi, sul divieto del lavoro notturno (non oltre la mezzanotte), postulate dalla legge n.977/67, e nel divieto di una serie di situazioni che possono così sintetizzarsi:

- a) sottoporre i bambini ad azioni o **situazioni pericolose** per la propria salute psicofisica eccessivamente gravose in relazione alle proprie capacità o violente ovvero, mostrarli, senza giustificato motivo, in situazioni pericolose;
- b) far **assumere**, anche per gioco o finzione, **tabacco, bevande alcoliche o stupefacenti**;
- c) coinvolgere i minori di 14 anni **in argomenti o immagini volgari, licenziose o violente**;
- d) **utilizzare i bambini in richieste di denaro o di elargizioni** abusando dei naturali sentimenti degli adulti nei loro confronti.

Anche per i minori addetti agli spettacoli radio televisivi, compresi quelli di intrattenimento, di carattere sociale o informativo, occorre l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro, la quale, su segnalazione della Commissione per i servizi prodotti dall'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (art.3), competente ad emanare specifiche sanzioni, provvede a revocare il provvedimento in caso di accertata violazione del D.M. n.218/06: è appena il caso di sottolineare come trovino piena applicazione tutte le norme che vietano il lavoro dopo le ore 24 e che obbligano al riposo giornaliero e domenicale e che sono pienamente accertabili e sanzionabili dagli organi di vigilanza attraverso i normali controlli.

L'art.26, co.1, della L. n.977/67, dopo le modifiche intervenute con l'art.14 del D.Lgs. n.345/99, punisce l'adibizione al lavoro dei bambini, fatta salva l'autorizzazione del tutto particolare per i settori dello spettacolo, culturali, sportivi, pubblicitari ed artistico, con la reclusione fino a sei mesi, mentre l'impiego senza autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro è sanzionato fino a 2.582,00 euro.

### **Forme contrattuali di inquadramento dei minori**

Ma, detto questo, si ritiene necessario focalizzare l'attenzione sulle varie tipologie contrattuali riferibili al lavoro dei minori.

## ➔ APPRENDISTATO

Cominciamo dall'apprendistato: l'art.48 del D.Lgs. n.276/03 afferma che possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni e che la durata, non superiore a 3 anni, è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale.

Per una serie di ragioni che non è il caso di richiamare in questa sede (non ultimo l'iter procedimentale, abbastanza complesso e mai seriamente portato avanti, che vede coinvolti, a vario titolo, i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, le Regioni, le Province autonome e le parti sociali), l'art.48 non è entrato in vigore, sicché per l'apprendistato dei minori vige l'art.47, co.3, secondo il quale, nelle "more", continua ad applicarsi la previgente normativa, ossia l'apprendistato "ex lege" n.25/55, "ex lege" n.56/87 ed ex art.16 L. n.196/97, con la formazione esterna all'azienda, come abbondantemente chiarito dal Dicastero del Welfare con la circolare n.30/05 e con la nota n.25/1/3772 del 2 maggio 2006.



Quando l'art.48 sarà completamente a regime, secondo l'interpretazione espressa dal Ministero del Lavoro con la risposta ad un interpello (n. 36 del 29 novembre 2007), "esso costituirà l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni, salvo che non si tratti di un minore già in possesso di una qualifica professionale".

Nel quadro delle tutele individuate dal Legislatore in favore degli adolescenti (se ne parla a proposito dell'apprendistato, ma è perfettamente attagliabile anche ad altre tipologie contrattuali) è particolarmente opportuno soffermare l'attenzione sull'art.6 della L. n.977/67, modificato "in primis" dal D.Lgs. n.345/99 e, poi, dall'art.1 del D.Lgs. n.2623/00, che vieta l'impiego degli adolescenti nelle attività, nei processi e nei lavori indicati nell'allegato 1, che riguarda una serie di lavorazioni pericolose e nocive tra cui sono individuate le mansioni che espongono i giovani ad agenti fisici (es. atmosfera a pressione superiore a quella naturale), biologici e chimici o a specifiche fasi di processi e lavori (l'elencazione consta di 37 voci). Le eccezioni riguardano:

- ➔ le lavorazioni ed i processi svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa;
- ➔ l'apprendistato svolto in ambiente di lavoro di diretta pertinenza del datore, purché i lavori siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni in materia di sicurezza e salute.

Per le attività riportate *sub b)* è necessaria l'autorizzazione preventiva della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, la quale deve tenere conto del parere obbligatorio dell'ASL (e, ad avviso di chi scrive, vincolante), in ordine al rispetto da parte del datore richiedente della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.1/00 ha espresso alcune puntualizzazioni che sono così sintetizzabili:

- il rapporto di apprendistato rientra, senz'altro, nella deroga legislativa;
- l'apprendista svolge un'attività di formazione continua (in affiancamento al datore di lavoro artigiano o ai lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda) e, pertanto,

tale attività concretizza quella “formazione professionale” che rientra nella deroga legislativa prevista ed è sottoposta alla preventiva autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro. Per il contratto di apprendistato, il “*tutor*” si identifica, per i minori, con quello previsto ex art.16 della L. n.196/97, cosa che postula una competenza specifica dello stesso in materia di salute e sicurezza in materia di lavoro.



Una considerazione è d’obbligo: l’autorizzazione ex art.6 della L. n.977/67 è l’unica ancora in capo alla Direzione Provinciale del Lavoro, dopo l’abrogazione avvenuta con l’art.86 del D.Lgs. n.276/03: si tratta, in ogni caso, di un’autorizzazione preventiva, in un certo senso “obbligata”, seppur condizionata al parere dei servizi medici dell’Azienda sanitaria Locale.

Per completezza di informazione (e senza, con questo, voler esprimere alcun giudizio di merito) si ricorda come a fronte dell’abrogazione generalizzata dell’autorizzazione postulata, per l’apprendistato (sia dei minorenni che dei maggiorenni), dall’art.86 del D.Lgs. n.276/03, una sola Regione, il Lazio, sia pure vincolandola ai profili formativi, l’ha reintrodotta con legge regionale: se non c’è quella dell’Ente bilaterale, è necessaria quella rilasciata dalla commissione provinciale di concertazione, che deve pronunciarsi entro 30 giorni dalla presentazione dell’istanza. Se quest’ultima non si è pronunciata valgono le regole del silenzio-assenso.

Per completezza di informazione si ritiene opportuno ricordare alcuni orientamenti amministrativi del Dicastero del Lavoro espressi in relazione all’apprendistato dei minori, con speciale riguardo agli **aspetti formativi**.

**1.** Il primo concerne la responsabilità del datore di lavoro relativa al raggiungimento, da parte del minore, del luogo ove si svolge la formazione esterna. Ferma restando la responsabilità del giovane per eventuali fatti illeciti commessi durante il raggiungimento del posto stabilito per l’attività formativa, si riafferma come, in caso di infortunio, debba essere applicata la disciplina sull’infortunio “*in itinere*” ex art.2, co.3, del DPR n.1124/65.

**2.** Il secondo riguarda le conseguenze, sotto l’aspetto sanzionatorio, per il datore di lavoro nel caso in cui l’apprendista non frequenti i corsi formativi che rappresentano il presupposto necessario per il godimento delle agevolazioni contributive (1,5% nel primo anno, 3% nel secondo anno nelle aziende con un organico pari o inferiore a 9 dipendenti, 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per le altre). **Il Ministero del Lavoro puntualizza come la mancata frequenza dei corsi esterni con interruzione dei moduli formativi, nonostante specifici richiami del datore, possa portare alla risoluzione legittima del rapporto di lavoro.**

**3.** Il terzo si riferisce all’obbligo di retribuire o meno le 120 ore corrispondenti ai moduli formativi aggiuntivi ex art.5 del DPR n.257/00. Il Dicastero del Lavoro ha dato una risposta positiva, affermando che le ore di insegnamento complementare sono equiparate a quelle di lavoro effettivamente prestate.

#### → TEMPO INDETERMINATO

Il contratto a tempo indeterminato può trovare piena applicazione nei confronti dei minori. Ovviamente è poco praticato per alcune considerazioni ben specifiche: l’apprendistato, ad esempio, costa di meno (il giovane può essere retribuito fino a due livelli inferiori a quello finale o in percentuale rispetto al qualificato, in caso di pattuizione collettiva, secondo la previsione contenuta nella L. n.191/09), sotto l’aspetto contributivo il contratto



a tempo indeterminato non presenta la convenienza della riduzione sopra ricordata, non ha la non computabilità in istituti (es. L. n.68/99) previste da norme dispositive o contratti collettivi e, infine, non "gode", come l'apprendistato, della possibilità di risolvere il rapporto, previo preavviso, al termine della fase formativa. A ciò si aggiunga un altro elemento non secondario: sovente il giovane non è in possesso della professionalità necessaria per attivare un rapporto di lavoro subordinato qualificato.

#### → **CONTRATTO A TERMINE**

Un analogo discorso va fatto per il contratto a termine, rispetto al quale vanno aggiunte le limitazioni riferite alla causale, previste dall'art.1 del D.Lgs. n.368/01 (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive): l'inapplicabilità delle agevolazioni individuabili nel contratto di apprendistato fanno sì che tale tipologia sia applicabile più da un punto di vista teorico che pratico, non dimenticando che, come nel contratto a tempo indeterminato, anche in quello a termine sono "in toto" applicabili le limitazioni postulate dalla L. n.977/67 a tutela del giovane (si pensi all'orario di lavoro, ai riposi intermedi e settimanali, al divieto del lavoro notturno e dello straordinario, alla particolare valutazione dei rischi, alle lavorazioni vietate agli adolescenti ecc).

#### → **LAVORO INTERMITTENTE**

Anche il lavoro intermittente, con le ovvie limitazioni legate al rispetto della L. n.977/67 ed alla valutazione dei rischi, è applicabile ai minori: infatti, l'art.34, co.2, del D.Lgs. n.276/03, afferma che esso può essere reso da soggetti con meno di 25 anni o da lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati, indipendentemente dal tipo di attività svolta. Qui, a prescindere dall'indennità di disponibilità riconosciuta (in via generale, pressoché inesistente) o non riconosciuta, il contratto a chiamata si "scontra", talora, con alcune situazioni pratiche che ne rendono difficoltosa l'applicazione agli adolescenti (es. lavoro serale o notturno nei locali pubblici nei fine settimana ecc) e, in ogni caso, a prescindere dall'agevolazione burocratica della comunicazione *on-line* una sola volta prima dell'inizio del rapporto, non ci sono altri vantaggi "tangibili" (contribuzione, retribuzione ecc), tranne quello della "chiamata" a fronte della necessità aziendale.

#### → **LAVORO ACCESSORIO**

Una riflessione del tutto diversa va, invece, effettuata per il lavoro occasionale ed accessorio, disciplinato dagli artt.70 e ss. del D.Lgs. n.276/03 che, dopo le recenti modifiche intervenute con le L. n.133/08 e n.191/09, ha previsto per i giovani fino a 18 anni, compatibilmente con gli obblighi scolastici, la possibilità di espletare tali prestazioni in alcuni periodi dell'anno (fine settimana, vacanze natalizie e pasquali, periodo feriale), i quali, secondo l'interpretazione del Ministero del Lavoro già fornita per il lavoro intermittente (circ. n.5/05) e ora richiamata, sono:

- ▶ dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì;
- ▶ dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- ▶ dalla domenica delle Palme al martedì dopo la Pasqua;
- ▶ dal 1° giugno al 30 settembre.

Si tratta di una prestazione lavorativa altamente flessibile, caratterizzata (si veda la [risposta n.37/09](#) del Ministero del Lavoro ad un interpello) dal fatto che il limite alla occasionalità ed accessorietà della prestazione è dato unicamente dal tetto dei 5.000,00 euro netti (6.600,00 lordi), per ogni committente nell'anno solare, esenti da Irpef e non incidenti sullo "status" di disoccupato o inoccupato, come ribadito dal Ministero del Lavoro nella risposta ad un interpello dell'Unione Industriali di Roma, laddove si afferma

che il lavoro occasionale ed accessorio sfugge “*alla disciplina delle ordinarie attività lavorative*” ed è tale da rappresentare una deroga al vincolo di “*non aver lavorato per almeno due anni*”, richiesto, ad esempio, dalla normativa sui “*disoccupati di lungo periodo*” e per alcune ipotesi legate all’attivazione del contratto di inserimento.

Ovviamente, trattandosi di una prestazione lavorativa, pur in assenza di specifiche disposizioni amministrative, si ritiene che anche per il lavoro occasionale ed accessorio sia necessario avere compiuto i sedici anni. Il vantaggio per il committente, fatto salvo il rispetto della normativa di tutela del lavoro dei giovani, è evidente: non c’è obbligo di alcun contratto scritto ed il compenso (sotto forma di “*voucher*”, acquistabile, ora, oltre che presso l’Inps anche nelle tabaccherie convenzionate) è lasciato alla trattativa privata (e, purtroppo, il giovane non ha “*molto potere contrattuale*”), non c’è la comunicazione preventiva *on-line* al centro per l’impiego (il lavoro accessorio non è compreso nell’elencazione contenuta nell’art.1, co.1180, della L. n.296/06), non c’è alcuna scritturazione da riportare sul Libro Unico del Lavoro (infatti, i lavoratori occasionali ed accessori non sono stati individuati dal D.M. 9 luglio 2008 tra coloro che vanno iscritti entro il 16 del mese successivo a quello cui si riferisce la prestazione retribuita). Il giovane prestatore viene assicurato all’Inail ed alla Gestione Separata dell’Inps (art.2, co.26, della L. n.335/95), attraverso la procedura chiaramente indicata da quest’ultimo nelle circolari n.104/08, n.88/09 e n.17/10. L’unico elemento che, da un punto di vista ispettivo, consente di qualificare come accessorio ed occasionale un rapporto è dato dalla comunicazione anticipata al “centro di contatto” Inps – Inail (numero gratuito 803164), con la quale il committente comunica i propri dati anagrafici e quelli del lavoratore, unitamente ai codici fiscali, al luogo della prestazione ed al numero delle giornate di lavoro presunte.

#### **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Una breve considerazione va fatta anche per il contratto di inserimento che è diretto (art.54 del D.Lgs. n.276/03) a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’ingresso o il reingresso sul mercato del lavoro. Ad avviso di chi scrive, la limitazione contenuta nella lett.a) del co.1 che fa riferimento, per l’aspetto soggettivo, ai soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, esclude i minori da tale tipologia contrattuale a meno che (ma sul punto non c’è stato, finora, nessun chiarimento amministrativo) non si tenda a farvi rientrare le sole donne per le quali la lett.e) ritiene attivabile il contratto di inserimento a prescindere dall’età, purché siano residenti in un’area geografica in cui il tasso di occupazione sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile.

#### **Co.CO.PRO.**

C’è, poi, da affrontare e risolvere il problema (si tratta di un quesito che, più volte, è stato presentato all’attenzione degli organi periferici del Ministero del Lavoro) della possibilità di instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, con lavoratori minorenni: ad avviso di chi scrive è proprio il contenuto della prestazione che deve essere veramente autonoma e che presuppone una professionalità tale da concordare nella fase del coordinamento con il committente l’attuazione dell’attività che non è a tempo, ma legata al risultato, ad escludere, in via pressoché esclusiva, l’applicazione di tale tipologia contrattuale per soggetti che, per la loro minore età e per l’assenza di esperienza lavorativa pregressa, non possiedono i requisiti soggettivi.

## → LAVORO AUTONOMO

Un discorso del tutto analogo va fatto per le prestazioni di lavoro *ex art.2222 c.c.*, laddove l'attività di lavoro autonomo è svolta senza alcun coordinamento con il committente: anche qui la risposta non può essere che negativa, non potendo costituire regola "positiva", ad esempio, il contratto stipulato con un artista musicale che si esibisce come "genio" sui palcoscenici di tutto il mondo.

## → TIROCINI FORMATIVI

Un'ultima breve riflessione va fatta per i tirocini formativi e di orientamento, detti anche *stages*, previsti dall'art.18 della L. n.196/97 e dal D.M. n.142/98: essi costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno dell'azienda, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo produttivo, ma non sono, in alcun modo, rapportabili a forme di lavoro subordinato. L'art.2 del D.M. attuativo individua sia una serie di soggetti promotori (es. centri per l'impiego, istituzioni scolastiche ed universitarie statali e non, ecc), nonché i datori di lavoro interessati, le percentuali massime rispetto agli occupati, ed i soggetti interessati che debbono aver già assolto l'obbligo scolastico (quindi, per il caso che ci interessa, aver compiuto i 16 anni ed aver frequentato la scuola per almeno 10 anni). I modelli di convenzione ed il progetto formativo sono, in via "standardizzata", allegati al D.M. n.142/98. Particolarmente importante è il progetto formativo che, tra l'altro, deve contenere:

- ✓ gli **obiettivi e le modalità di svolgimento** del tirocinio tale da assicurare il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
- ✓ i **nominativi** del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
- ✓ gli estremi **identificativi delle assicurazioni Inail** e della responsabilità civile;
- ✓ la durata ed il periodo di svolgimento del tirocinio;
- ✓ il settore aziendale di inserimento.

Le somme percepite dai tirocinanti per l'attività, comunque svolta, presso i soggetti ospitanti sono, sotto l'aspetto fiscale, qualificabili come redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente. Su questo punto è intervenuta l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n.95/E del 21 marzo 2002 che ha ritenuto come rientranti nella fattispecie prevista dall'art.50, co.1, lett.c), del DPR n.917/86 non soltanto tali erogazioni ma anche quelle corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporto di lavoro dipendente verso chi eroga il compenso.

Il datore di lavoro ospitante è tenuto a comunicare *on-line* l'attivazione del tirocinio nei confronti del giovane, prima dell'instaurazione: così afferma l'art.1, co.1180, della L. n.296/06; se ciò non avviene la sanzione amministrativa, peraltro sanabile nella misura minima ottemperando alla diffida emanata dagli organi di vigilanza, è compresa tra 100,00 e 500,00 euro. L'unica eccezione all'obbligo della comunicazione anticipata, secondo la nota del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2007 (prot. 13/segr/0004746), riguarda i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro. Tutto ciò è condizionato, quindi, dalla presenza di tre condizioni:

1. promozione del tirocinio da parte di una struttura scolastica (cosa che interessa al nostro caso) o Universitaria o di un centro di formazione professionale (altro soggetto che può essere interessato ai minori) operante in regime di convenzione con la Provincia o con la Regione;



2. soggetti interessati individuabili negli studenti di scuola secondaria superiore, negli allievi di istituti professionali e di corsi di formazione iscritti al corso di studio e di formazione nel cui ambito è svolto il percorso di tirocinio programmato, e negli studenti delle Università;
3. svolgimento del tirocinio all'interno del periodo di frequenza del corso di studi o del corso di formazione.

Per completezza di informazione va ricordato come il Legislatore avesse previsto, all'art.60 del D.Lgs. n.276/03, i **tirocini estivi di orientamento** e formazioni i cui destinatari, per ovvie e comprensibili ragioni, potevano essere "*in primis*" i giovani adolescenti liberi da impegni scolastici. Essi, dalla durata non superiore a 3 mesi da svolgersi tra la fine di un anno scolastico (o accademico) e l'inizio del successivo, prevedevano anche la possibilità di erogare un compenso mensile, a carico del datore di lavoro "ospitante", non superiore a 600,00 euro, con copertura per gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile conto terzi e con un obbligo di progettazione, attuazione, verifica e valutazione in capo al soggetto promotore che doveva operare in stretto raccordo con le istituzioni scolastiche, universitarie e formative. I soggetti promotori dovevano garantire la presenza di un "*tutor*" come responsabile didattico-organizzativo, con compiti di assistenza nel percorso di orientamento e di addestramento pratico, come ampiamente chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro n.32/04, la quale ammetteva che l'esperienza potesse essere svolta in più settori operativi dell'impresa o presso una pluralità di aziende.

Tutto questo, tuttavia, è venuto meno con la sentenza della Consulta 28 gennaio 2005, n.50, che ha dichiarato l'illegittimità dell'art.60, in riferimento ai co.3 e 4 dell'art.117 della Costituzione, poiché la disciplina dei tirocini attiene alla formazione professionale la cui competenza esclusiva è delle Regioni e delle Province autonome.