



Il lavoro dei minori che hanno abbandonato la scuola

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

Per una disamina, sia pur breve, dell'argomento ritengo necessario partire da alcune disposizioni fondamentali:

La riflessione che si intende proporre con questa nota concerne il lavoro dei minori che lasciano la scuola prima del compimento della maggiore età, alla luce della normativa esistente: questo problema appare di estrema attualità, tenuto conto che la Legge Finanziaria per l'anno 2007 ha elevato a sedici anni di età e al compimento di dieci anni nel ciclo di insegnamento l'obbligo di frequenza degli studi.

- la L. n.977/67, così come modificata dal D.Lgs. n.345/99, che fissa, sotto l'aspetto della salute e della sicurezza, alcuni principi fondamentali;
- l'art.16 della L. n.196/97 e l'art.48 del D.Lgs. n.276/03, che disciplinano per i giovani lavoratori l'apprendistato;
- l'art.1, co.622, della L. n.296/06 relativo all'istruzione obbligatoria;
- il D.M. 27 aprile 2006, n.218 sull'impiego dei minori di 14 anni in programmi televisivi e l'art.70 del D.Lgs. n.276/03 (nella nuova versione contenuta nell'art.22 della L. n.133/08), concernente, tra le altre cose, il lavoro dei giovani fino a 25 anni che frequentano l'Università e le scuole di ogni ordine e grado durante i periodi di vacanza.

Ma andiamo con ordine cercando di fornire un senso logico a tutti gli argomenti.

Tanto per fare chiarezza sull'argomento, occorre ricordare che l'art.1 della L. n.977/67 (sostituito dall'art.3 del D.Lgs. n.345/99) afferma che la stessa legge si applica ai minori di diciotto anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti. Detto questo, la norma continua fornendo le definizioni di bambino (fanciullo che non ha ancora compiuto i 15 anni ed è soggetto all'obbligo scolastico) e adolescente (giovane che non ha ancora la maggiore età e che ha, comunque, assolto l'obbligo scolastico).

Al tempo stesso, l'art.2 afferma chiaramente che la L. n.977/67 non si applica agli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti:

- ⇒ i servizi domestici in ambito familiare;
- ⇒ le prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare.

Per sgombrare il campo da possibili equivoci terminologici (visto che molte parole sono state utilizzate anche per altre tipologie contrattuali), occorre precisare che quando, a proposito di adolescenti, si parla di lavori occasionali e di breve durata nei servizi domestici e nelle imprese a conduzione familiare, si esclude, innanzitutto, qualsiasi rapporto di lavoro a termine. La formula "*lavori occasionali*" va riferita a prestazioni casuali, sporadiche e saltuarie. Queste ultime, di per se stesse, non sono sufficienti a escludere un rapporto di lavoro subordinato (si pensi, ad esempio, al lavoro intermittente ex art.34 del D.Lgs. n.276/03). I lavori di breve durata sono quelle prestazioni in cui l'elemento temporale è tale da non raggiungere il minimo necessario perché l'attività si possa ricondurre a una di quelle tipiche (sia pure temporalmente brevi) previste dalla legge.

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

Età minima

Il primo problema da affrontare e risolvere riguarda l'età minima di ammissione al lavoro. Dopo le novità introdotte dall'art.1, co.662, della L. n.296/06, secondo il quale l'istruzione impartita per almeno 10 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. Da ciò ne consegue che **l'età per l'accesso al lavoro viene elevata a 16 anni**.

Su questo argomento alcuni chiarimenti sono intervenuti con il D.M. 22 agosto 2007, n.139, del Ministro dell'Istruzione e con una nota del Ministero del Lavoro, datata 20 luglio 2007.

Con il primo provvedimento è stato chiarito che l'obbligo è scattato con l'anno scolastico 2007 – 2008, attraverso la definizione, in via sperimentale, dei saperi e delle competenze previsti dai "curricula" relativi ai primi due anni degli istituti di scuola secondaria superiore e che le relative indicazioni, in prima attuazione, si applicano negli anni scolastici 2007 – 2008 e 2008 – 2009.

Il Dicastero del Lavoro, con la nota appena richiamata, ha ritenuto che l'innalzamento a 16 anni dell'età minima per l'accesso al lavoro ha decorrenza dal 1° settembre 2007, essendo legato all'avvio del nuovo anno scolastico 2007 – 2008. A supporto di tale precisazione, va ricordato come la L. n.228/06 riaffermi l'obbligo dei sedici anni connesso alla nuova durata dell'obbligo scolastico già per l'anno in corso.

Da quanto appena detto discendono alcune considerazioni.

1) Oggi, l'età minima per accedere a un rapporto di lavoro è sottoposta a un duplice requisito: 16 anni compiuti e *"istruzione obbligatoria per almeno 10 anni"*. Se manca uno di essi non può, legittimamente, essere instaurato un contratto di lavoro, atteso che tra due beni costituzionali ugualmente garantiti (il lavoro e l'istruzione) il Legislatore, giustamente, ha inteso privilegiare, per i giovani, quello legato all'istruzione.

2) La seconda questione riguarda la sussistenza di quei rapporti di lavoro in corso con soggetti ancora minorenni (casi, tutto sommato, ora sporadici e residuali, attesa la decorrenza temporale trascorsa) che furono, legittimamente, instaurati quando fino al 2006 la scuola dell'obbligo era assolta con la frequenza di otto anni. Quei rapporti non hanno bisogno di essere interrotti in quanto, all'epoca, era diversa la normativa sull'obbligo scolastico.

3) La terza questione riguarda la piena applicazione delle disposizioni a tutti i soggetti minori, anche se di origine extracomunitaria: qui la norma non fa "sconti", nel senso che vale anche per loro, benché, come evidenziato in talune esperienze degli anni passati, risulti talora di difficile applicazione, per la difficoltà di conoscere le "scuole frequentate" nei Paesi d'origine.

Le uniche eccezioni al limite di età sono, espressamente, regolamentate 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: esse riguardano l'impiego dei bambini in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nei programmi televisivi, che può essere autorizzato, con provvedimento del Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro (da emanarsi entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza), previo assenso scritto dei titolari della 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 e formazione professionale.

Senza entrare nel merito dell'*iter* procedimentale di autorizzazione, va sottolineato come, per l'impiego dei minori di anni 14 negli spettacoli televisivi, il D.M. n.218/06 abbia una portata estremamente vasta, finalizzata a tutelare i bambini anche in rapporti di "non lavoro" o con il solo utilizzo della voce. Di qui, ad esempio, la tutela della dignità, dell'immagine, della *privacy* e della salute che si concretizza, oltre che nella piena applicazione della L. n.977/67, per quel che concerne l'orario di lavoro, i riposi, il divieto di lavoro notturno, anche nei divieti di:

- ✓ sottoporre i bambini ad azioni e situazioni pericolose per la propria salute psicofisica, eccessivamente gravose o violente;
- ✓ far assumere, anche per gioco o finzione, tabacco, bevande alcoliche o stupefacenti;
- ✓ coinvolgere i bambini in argomenti od immagini volgari, licenziose o violente;
- ✓ utilizzare i bambini in richieste di denaro o di elargizioni abusando dei naturali sentimenti degli adulti verso di loro.

Tipologie contrattuali utilizzabili

Ma, tornando all'argomento principale di questa riflessione, è necessario focalizzare l'attenzione su quali contratti l'adolescente, che abbia compiuto i sedici anni e ha frequentato per dieci la scuola dell'obbligo, possa stipulare.

In mancanza di indicazione diverse, si può intendere, come in un certo senso permetteva il D.M. n.323 del Ministro della Pubblica Istruzione del settembre 1999, che **i dieci anni nella scuola dell'obbligo si possono intendere assolti anche attraverso la ripetizione di una o più classi.**

La strada più ovvia è quella dell'apprendistato. L'art.48 del D.Lgs. n.276/03 prevede tale tipologia contrattuale per i giovani da sedici a diciotto anni, in tutti i settori di attività, per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione: esso, nelle intenzioni del Legislatore, è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati (es. agenzie per il lavoro), con l'accertamento dei crediti formativi. Queste e altre cose afferma l'art.48 ma, fatto estremamente importante, **tale tipologia non è ancora utilizzabile, atteso che nel procedimento normativo manca un passaggio essenziale:** la regolamentazione dei profili formativi (co.4) che è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Dicastero dell'Istruzione, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (co.4).

Per fortuna degli operatori, il D.Lgs. n.276/03 contiene, in materia di apprendistato, una norma di salvaguardia che è di portata generale ma che, limitatamente agli adolescenti, trova piena applicazione: è l'art.47, co.3, il quale afferma che *"in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia"*. **Da ciò ne consegue che per gli adolescenti che posseggano i due requisiti essenziali appena citati trova applicazione il vecchio apprendistato disciplinato dall'art.16 della L. n.196/97.**

Quanto appena detto significa, innanzitutto, piena applicazione delle tutele sul lavoro minorile approntate dalla legislazione vigente, sia sotto l'aspetto della valutazione dei rischi, che per l'assoluto divieto (salvo alcune eccezioni correlate a motivi didattici o a situazioni del tutto contingenti e particolari) di alcuni lavori indicati in un allegato al D.Lgs. n.345/99, per l'orario di lavoro, per il divieto di lavoro notturno o il godimento dei riposi intermedi e settimanali, nonché per l'accertamento dell'idoneità al lavoro.

Quest'ultimo adempimento, in alcune Regioni, in virtù di disposizioni a carattere prettamente locale, non è più effettuato dai medici dell'ASL: il Ministero del Lavoro, nel 2006, prendendo atto che la legge regionale della Lombardia aveva superato l'esame presso la Corte Costituzionale, previo parere del Consiglio di Stato, ritenne che tale certificazione, che resta obbligatoria, potesse essere sostituita da quella del medico di base o da altro medico di struttura pubblica.

Per quel che concerne lo specifico rapporto di lavoro, occorre sottolineare come lo stesso debba essere incanalato nella strada indicata dalla L. n.196/97: forma scritta, formazione interamente esterna all'impresa, presenza del *"tutor"* aziendale con le caratteristiche individuate, a suo tempo, dal D.M. 28 febbraio 2000 del Ministro del Lavoro e retribuzione secondo le indicazioni del Ccnl.



Non pare assolutamente applicabile la previsione di una possibile formazione interna all'impresa, in quanto la previsione contenuta nell'art.23, co.2, della L. n.133/08 che ha introdotto nel "corpus" dell'art.49 del D.Lgs. n.276/03, il co.5-ter, riguarda unicamente l'apprendistato professionalizzante.

La mancata attuazione dell'apprendistato di primo livello, il *c.d. apprendistato* inteso quale diritto – dovere di istruzione e formazione che, secondo le intenzioni del Legislatore, doveva essere l'unica forma lavorativa per i giovani *"under 18"* nell'ambito di un sistema di alternanza scuola – lavoro, con il riconoscimento di crediti formativi nell'una o nell'altra esperienza (fattori contenuti nella allora vigente *"riforma Moratti"*), **fa sì che, da un punto di vista teorico, siano possibili per gli adolescenti** (con l'ovvio e integrale rispetto delle norme di tutela) **sia il contratto a termine** (nelle ipotesi individuate dall'art.1 del D.Lgs. n.368/01), **che quello a tempo indeterminato.** Infatti il richiamo specifico operato dall'art.3 del D.Lgs. n.345/99 è chiaro: le disposizioni si applicano ai giovani che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale.

Anche il lavoro intermittente, ammesso, in ogni caso, per i giovani fino a 25 anni e per i lavoratori "over 45" è possibile: ovviamente, alle limitazioni soggettive sopra richiamate e al rispetto delle norme di tutela, si aggiunge la casistica che lo vieta per alcuni datori di lavoro che si trovano in particolari condizioni (sostituzione di lavoratori in sciopero, assunzione in sostituzione di lavoratori licenziati con la stessa qualifica nei sei mesi precedenti, impresa che non ha proceduto alla valutazione dei rischi).

Non è, invece, applicabile la tipologia del contratto di inserimento, in quanto l'art.54 del D.Lgs. n.276/03, lo ritiene possibile per i soggetti a partire dal compimento del diciottesimo anno di età. Non ritengo, inoltre, che siano sostanzialmente ipotizzabili per gli adolescenti che non proseguono gli studi, dopo i 10 anni di obbligo scolastico, rapporti di lavoro autonomo attraverso forme di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto: la ragione di tale convincimento risiede nel fatto che tali prestazioni (se si tratta di collaborazioni "vere" e non "fasulle") presuppongono un'esperienza, un'autonomia e una professionalità da "esternare" in funzione del raggiungimento di un risultato che, francamente, non è rinvenibile in soggetti che, il più delle volte, sono alla prima esperienza lavorativa. Ovviamente, ci può essere un'eccezione (ma che rimane tale) come, ad esempio, quella dell'artista "genio" (musicista, pianista, ecc.).

È appena il caso di precisare che restano a carico del datore di lavoro tutti gli adempimenti richiamati del Legislatore: comunicazione anticipata *on-line* ai servizi per l'impiego, iscrizione sul Libro Unico del Lavoro, apertura delle posizioni assicurative e previdenziali presso gli Istituti.

Un discorso diverso, a mio avviso, può esser fatto per le prestazioni occasionali e accessorie previste dagli artt.70 e ss. del D.Lgs. n.276/03. Si tratta di attività meramente occasionali previste, all'inizio, in alcuni settori residuali per soggetti a rischio di esclusione sociale. Oggi, il Legislatore, attraverso l'art.22 della L. n.133/08, ha allargato la platea e ha ipotizzato nuove forme di espressione dell'attività comprendendo una serie di lavori (nella vendemmia e nelle attività stagionali dell'agricoltura, nella distribuzione "porta a porta" dei giornali e del materiale pubblicitario), e aprendo l'opportunità di impiego, in tutti i settori di attività, ai giovani fino a 25 anni impegnati in corsi universitari e scolastici durante il periodo delle vacanze. Il sistema prevede l'erogazione dei compensi attraverso i *c.d. "voucher telematici o cartacei"*, ben richiamati dall'Inps nella circolare n.104/08. Il compenso (5.000,00 euro presso ogni committente) è esente da imposizione fiscale e non incide sullo "status" di disoccupato o inoccupato. La contribuzione è assolta attraverso il *voucher*, nel senso che (con procedure di accredito leggermente diverse) sul valore nominale di 10 euro, il prestatore ne incassa 7,50, andando a coprire la contribuzione alla gestione separata Inps, all'Inail e le spese di gestione, attraverso la trattenuta di 2,50 euro.

Un discorso a parte va fatto per le imprese familiari del settore commercio, turismo e pubblici esercizi, ove il prestatore può arrivare a un compenso di 10.000 euro, ma la contribuzione è quella derivante da lavoro dipendente.

Tornando al lavoro degli adolescenti che hanno assolto l'obbligo scolastico (e ai quali, evidentemente, non è applicabile il concetto di lavoro "*durante le vacanze scolastiche*"), si può affermare che, nel rispetto delle norme di tutela più volte richiamate, il lavoro accessorio è possibile in tutte le attività indicate nel nuovo art.70 del D.Lgs. n.276/03. Anche per loro (e, ovviamente, per il committente che li utilizza) valgono le regole generali concernenti tale tipologia contrattuale: non c'è contratto scritto; il compenso è, in un certo senso, lasciato alla trattativa privata; 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 e accessori non sono stati individuati dal DM 9 luglio 2008 tra coloro che vanno iscritti entro il 16 del mese successivo a quello cui si riferisce la prestazione). L'unico elemento che, da un punto di vista ispettivo, consente di qualificare come accessorio e occasionale un rapporto è dato dalla comunicazione anticipata al "centro di contatto" Inps – Inail (sia che venga seguita la strada "telematica" che quella "cartacea"), con la quale il committente comunica i propri dati anagrafici e quelli del lavoratore, unitamente ai codici fiscali e al numero delle giornate di lavoro presunte, congruabili, a consuntivo, alla fine delle prestazioni.