





## INDICE

Prefazione .....	4
Capitolo 1 - Il lavoratore minorenni: la differenza fra bambino e adolescente .....	5
Capitolo 2 - I limiti all'assunzione: l'età e l'assolvimento scolastico del lavoratore minorenne .....	7
2.1 I limiti all'assunzione: l'occupazione dei bambini  .....	9
Capitolo 3 - Gli adempimenti preventivi l'assunzione: la visita medica preassuntiva  .....	14
Capitolo 4 - La gestione del rapporto di lavoro: i limiti collegati alle attività .....	21
Capitolo 5 - Gestione del rapporto di lavoro: i limiti collegati all'orario di lavoro .....	25
Capitolo 6 - Salute e sicurezza: gli adempimenti dedicati alla corretta gestione del rapporto di lavoro con il minorenne .....	28
6.1 Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.....	30
6.2 Checklist per l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi  .....	30
Capitolo 7 - Checklist per la corretta gestione del rapporto di lavoro con un soggetto minorenne .....	39
Capitolo 8 - L'apparato sanzionatorio.....	43
Capitolo 9 - Casi pratici: il lavoro dei minori.....	45
9.1 Introdurre un minore nel mondo del lavoro: il contratto di apprendistato .....	46
9.2 Apprendistato professionalizzante.....	46
9.3 Apprendistato per la qualifica/diploma professionale, art. 43 D.Lgs. 81/2015 .....	48
9.4 Apprendistato stagionale volto ai minori: limiti applicativi.....	50
9.5 Il lavoro dei minori nel settore sportivo .....	52
9.5.1 La nuova figura del responsabile della tutela dei minori .....	53
9.5.2 Certificato penale del casellario giudiziale: evoluzione di un adempimento .....	53
9.5.3 I nuovi modelli organizzativi e codici di condotta a tutela dei minori .....	54
9.6 Il lavoro dei minori nel settore dello spettacolo .....	57
9.6.1 Requisiti per il rilascio dell'autorizzazione .....	58
9.6.2 Attività vietate.....	59
9.6.3 Spettacoli radiotelevisivi .....	59
9.6.4 Lavoro all'estero.....	60
Capitolo 10 - Le FAQ sul lavoro dei minori.....	62
10.1 Minori al lavoro: bisogna aver assolto ad obbligo scolastico o formativo? .....	63
10.2 Minori al lavoro: un minore extracomunitario può lavorare in Italia? .....	64
10.3 Un minore può firmare autonomamente il contratto di lavoro?.....	65
10.4 Un minore può somministrare alcolici? .....	65
10.5 È necessario richiedere il casellario giudiziale per tutti i dipendenti che hanno un collega minorenne?.....	65
10.6 Il minore che perde involontariamente il lavoro può accedere all'assegno NASpl e DIS-COLL? .....	67
Appendice - L. 17.10.1967, n. 977  .....	68

---

## Prefazione

Il tema del lavoro dei minori è stato per diversi anni un argomento marginale, trattato per lo più nel periodo estivo in funzione delle attività di alternanza scuola lavoro o in occasione di brevi periodi di tirocinio estivo, svolto dai giovani studenti nelle aziende di familiari e/o amici dei genitori.

Nel contesto attuale invece il lavoro dei minori assume una valenza completamente diversa e, sicuramente, non marginale: in un mercato del lavoro caratterizzato da un alto tasso di turnover e da un'offerta minima e insufficiente di risorse umane, investire sui giovani rappresenta una scelta vincente: contrastare il recesso dei talenti attraverso la creazione di una nuova generazione di talenti sembra essere la strategia del presente e dell'immediato futuro.

Scegliere tuttavia di intraprendere questa strada, comporta un'attenta analisi degli istituti normativi previsti dalla legislazione vigente ed un'analisi incrociata delle disposizioni dedicate ai singoli istituti e ai singoli settori di svolgimento dell'attività lavorativa: diventa pertanto fondamentale prestare massima attenzione ad ogni dettaglio collegato alla stipula e alla gestione del rapporto di lavoro e per farlo in maniera completa ed esaustiva si rende necessaria la compilazione di una checklist ideale, che ricomprenda i precetti normativi, gli adempimenti a tutela del lavoratore e del datore di lavoro, le disposizioni in materia di diritto formativo, sicurezza sul lavoro, tutela della salute e privacy del minore.

Il presente ebook si prefigge l'ambizioso scopo di analizzare il lavoro dei minori a 360 gradi e di approfondire ogni singolo punto di attenzione collegato all'occupazione del minorenne in un contesto lavorativo: l'intento è quello di creare uno strumento operativo che possa essere di supporto quotidiano alle attività di studio del singolo Consulente del Lavoro.

Conclude l'opera un'informativa grafica riassuntiva dei punti salienti previsti dalla norma, da condividere con i clienti di Studio che si avvicinano per la prima volta a questo particolare ambito di occupazione.

## *Capitolo 1*

# **Il lavoratore minorenne: la differenza fra bambino e adolescente**

La partecipazione del minore al mondo del lavoro è ritenuta libera dalla normativa vigente, che prevede la possibilità - da parte del ragazzo - di sottoscrivere un contratto di lavoro caratterizzato da qualsiasi tipologia contrattuale.

Tuttavia, per poter affrontare correttamente le condizioni di accesso al mondo del lavoro dei soggetti minori di 18 anni, è opportuno analizzare le disposizioni della L. 977/1967, ancora oggi norma di riferimento in materia di occupabilità di un soggetto minorenni, ed è necessario farlo attraverso lo studio della definizione di adolescente e di bambino, così come proposto dall'art. 1, c. 2 della norma in analisi.

Per definire se il minore debba ritenersi bambino oppure adolescente, è necessaria la sussistenza di 2 requisiti, uno di natura anagrafica ed uno collegato all'istruzione del minore; il requisito correlato all'istruzione del giovane si configura come la vera discriminante, che consente o meno all'aspirante lavoratore l'accesso al mondo del lavoro: così come disposto dalla L. 296/2006, confermata successivamente dal D.M. 139/2007, l'obbligo scolastico si intende infatti assolto in subordine alla frequentazione di un percorso scolastico per un periodo minimo fissato in dieci anni, indipendentemente dai risultati raggiunti dallo studente in termini di promozioni o bocciature.

Conseguentemente alla premessa di cui sopra, si definisce pertanto bambino colui che ha un'età anagrafica inferiore ai 15 anni d'età, nonché il minore che non ha ancora assolto all'obbligo scolastico (indipendentemente dall'età); si considera invece adolescente il minore che ha un'età compresa fra i 15 e i 18 anni e che ha assolto all'obbligo scolastico.

Possiamo schematizzare agevolmente le 2 condizioni mediante la tabella di seguito riportata:

<i>Riferimenti normativi art. 1, c. 2. L. 977/1967</i>	
<b>BAMBINO</b>	<b>ADOLESCENTE</b>
Minore under 16.	Minore over 16, che ha assolto all'obbligo scolastico mediante la frequenza, per almeno 10 anni, di un percorso di studi.
Minore over 16, che non ha assolto all'obbligo scolastico.	

Si rileva come la normativa preveda il limite all'occupazione nell'assolvimento dell'obbligo scolastico, fissato nella misura minima di 10 anni, mentre non rileva il diritto/dovere di formazione, che non si configura come un obbligo per l'occupazione del minore, quanto un diritto in capo al minore stesso di stipulare dei contratti di lavoro che gli permettano di frequentare anche un percorso di studi, fino all'età di 18 anni.

Per una trattazione completa di questo aspetto, si rimanda al capitolo di riferimento.

*Capitolo 2*

**I limiti all'assunzione:  
l'età e l'assolvimento scolastico  
del lavoratore minorenni**

---

La L. 977/1967, all'art. 3 dispone che solo il minore che ha assolto all'obbligo scolastico e ha compiuto 15 anni d'età possa intraprendere un'attività lavorativa, precludendo di fatto tale possibilità ai minori considerati bambini.

Analizzando tuttavia le disposizioni della L. 296/2006 già in precedenza menzionata, rileva come l'innalzamento a 10 anni di frequenza scolastica per l'ottenimento dell'assolvimento dell'obbligo abbia di fatto spostato il limite dell'età da 15 a 16 anni: a tale proposito anche il Ministero del Lavoro, con nota 9799/2007 ha precisato tale nuova condizione.

Di fatto, in considerazione che l'assolvimento dell'obbligo scolastico non è misura alternativa ma aggiuntiva a quella del requisito d'età, le disposizioni della L. 977/1967 sono superate dai successivi precetti di cui sopra, fatto salvo per un'unica eccezione rappresentata dai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato di primo livello.

Tale tipologia contrattuale infatti, così come disposto dall'art. 43 D.Lgs. 81/2015, prevede la possibilità di stipulare un contratto di lavoro anche con soggetti minori di 16 anni (ma che abbiano compiuto almeno 15 anni), per tutti i settori produttivi; *conditio sine qua non* per l'attivazione è tuttavia posta nella normativa regionale di riferimento, che deve aver disciplinato la forma contrattuale con cui si vuole occupare il minore.

La possibilità di accedere al contratto di apprendistato di primo livello, ovvero apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, implica che il minore interessato non avrà assolto all'obbligo scolastico all'atto dell'assunzione: tale condizione non è incompatibile con le disposizioni normative vigenti in quanto il percorso lavorativo prevede una costante alternanza con le attività scolastiche, che sono parte integrante di questa fattispecie contrattuale.

Come stabilito anche dal Ministero del Lavoro con interpello 11/2016 *"il predetto contratto è finalizzato [...] a far completare al giovane tra i 15 e i 18 anni di età il percorso obbligatorio di istruzione anche attraverso una formazione on the job"*.

Una questione annosa relativa all'occupazione del minore riguarda la formazione scolastica dello stesso: la L. 977/1967, all'art. 3 dispone che solo il minore che abbia assolto all'obbligo scolastico e abbia compiuto 15 anni d'età possa intraprendere un'attività lavorativa, precludendo di fatto tale possibilità ai minori considerati bambini (fatti salvi casi residuali previsti espressamente dalla norma).

Analizzando tuttavia le disposizioni successive, introdotte dalla L. 296/2006, rileva come l'innalzamento a 10 anni di frequenza scolastica per l'ottenimento dell'assolvimento dell'obbligo ha di fatto spostato il limite dell'età minima per accedere al lavoro da 15 a 16 anni: a tale proposito anche il Ministero del Lavoro, con nota 9799/2007 ha confermato la sussistenza di questa nuova condizione.

Di fatto, in considerazione che l'assolvimento dell'obbligo scolastico non è misura alternativa ma aggiuntiva a quella del requisito d'età, le disposizioni della L. 977/1967 sono superate dai successivi precetti sopra menzionati, fatto salvo per un'unica eccezione rappresentata dai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (recentemente trattati dall'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante nota n. 1369 del 7.08.2023).

È necessario rilevare come le disposizioni in parola facciano riferimento all'obbligo scolastico, senza menzionare il diverso obbligo collegato alla formazione, oltre che alla frequenza scolastica, a differenza dell'obbligo scolastico, l'obbligo formativo consiste infatti nel diritto/dovere dei giovani che hanno assolto all'obbligo scolastico, di frequentare attività formative fino all'età di 18 anni.

---

Ogni giovane - così come riportato nel sito del MIUR - potrà scegliere, sulla base dei propri interessi e delle capacità, uno dei seguenti percorsi:

- a) proseguire gli studi nel sistema dell'istruzione scolastica;
- b) frequentare il sistema della formazione professionale la cui competenza è della Regione e della Provincia;
- c) iniziare il percorso di apprendistato. Esso è contratto di lavoro a contenuto formativo finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di un mestiere e/o di una professionalità specifica ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;
- d) frequentare un corso di istruzione per adulti presso un Centro Provinciale per l'istruzione degli adulti.

Pertanto, nonostante il concetto di obbligo formativo non sia richiamato nel testo normativo originario, in caso di assunzione di un minore che abbia compiuto 16 anni e abbia assolto all'obbligo scolastico, il contratto di lavoro stipulato (se diverso da un contratto di apprendistato) deve poter permettere al giovane di esercitare il diritto di formazione, così come stabilito dalla normativa vigente.

Ne consegue che l'assunzione non potrà essere caratterizzata da orario a tempo pieno, fatte salve particolari condizioni collegate al percorso di studi frequentato dal minore.

## **2.1 I limiti all'assunzione: l'occupazione dei bambini**

Se le disposizioni generali prevedono un divieto di collocamento del minore considerato bambino, la L. 977/1967 prevede tuttavia alcune deroghe, espresse all'art. 4, c. 2: è sempre possibile infatti occupare i bambini in attività di natura culturale, artistica, pubblicitaria e sportiva, a patto che tali attività non comportino un potenziale danno per la salute psicofisica, la sicurezza e la normale frequentazione delle attività scolastiche obbligatorie.

I requisiti, che non hanno carattere assoluto in termini normativi, devono essere accertati dall'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, mediante autorizzazione specifica che potrà essere concessa entro 30 giorni dalla richiesta: tale autorizzazione potrà essere concessa solo previo assenso dei genitori del minore e a patto che l'attività presa in esame non si protragga oltre le ore 24, e purché siano fatte salve le condizioni di salute e sicurezza del minore e venga rispettato l'obbligo scolastico a cui il minore è soggetto.

In ogni caso il bambino non potrà essere avviato alle attività prima della concessione dell'autorizzazione, anche laddove la richiesta sia già stata presentata.

In relazione all'argomento in analisi, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 7966 del 11.09.2019, con la quale fornisce alcuni chiarimenti in relazione alla necessità dell'autorizzazione ex art. 4 L. 977/1967 in assenza di un rapporto di lavoro, nello specifico, per il rilascio, a titolo gratuito, di una intervista da parte di un minore in un programma televisivo.

In particolare, l'Ispettorato ritiene che l'autorizzazione debba essere rilasciata dall'Ispettorato territoriale del lavoro nella sola ipotesi in cui sussista un rapporto di lavoro, in conformità con il disposto della norma.

L'art. 4 L. 977/1967, infatti, prevede il rilascio di autorizzazione da parte dell'ITL nel solo caso di *"impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e*

---

*nel settore dello spettacolo*". Analogamente, il regolamento di cui al Decreto n. 218/2006, recante specifica disciplina circa l'impiego di minori di anni 14 in programmi televisivi, sebbene trovi applicazione anche al di fuori di un rapporto di lavoro, tuttavia, nel rinviare espressamente alla disciplina contemplata dalla summenzionata L. 977/1967, fa espresso riferimento alle sole ipotesi di *"impiego lavorativo del minore di anni quattordici"* (art. 4, c. 1).





Modulo INL 10

## MODULO ISTANZA PER IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONE ALL'IMPIEGO DEI MINORI NELLO SPETTACOLO

(ai sensi art. 4, comma 2, della L. 17 ottobre 1967, n. 977)

MARCA DA BOLLO  
16,00 EUR

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_

CAP \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

PEC \_\_\_\_\_

(tutti i campi del presente modello sono da considerarsi obbligatori)

Il sottoscritto /a \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

Quale titolare /legale rappresentante della Ditta/Società \_\_\_\_\_

Con sede nel comune di \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

CAP \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Esercente l'attività di \_\_\_\_\_

dovento realizzare la lavorazione \_\_\_\_\_

### CHIEDE

ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni di cui al D.P.R. n. 365/1994 e al D.Lgs. n. 345/1999, l'autorizzazione all'impiego del/dei minore/ri sotto specificato/i, nella preparazione/rappresentazione delle sottoelencate attività lavorative nel settore:

culturale     artistico     sportivo     pubblicitario     dello spettacolo

I quali devono interpretare il/i ruolo/i di \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

per il seguente programma \_\_\_\_\_



Modulo di richiesta, da presentare all'Ispektorato del lavoro territorialmente competente  
(segue)



Le attività vengono realizzate ne/nei giorno/i:

1. \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Al seguente indirizzo:

c/o \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ cap. \_\_\_\_\_  
città \_\_\_\_\_

A tal fine, dichiara che l'impiego del minore non pregiudica la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo e la frequenza scolastica; che il medesimo non sarà adibito, a lavori pericolosi, faticosi, nocivi ed insalubri di cui all'art. 6 della L. n. 977/1967, riportati nell'Allegato 1 della legge medesima; che sarà salvaguardata la sua moralità e che i lavori non si protrarranno oltre le ore 24,00; che a prestazione di lavoro compiuta il minore godrà di un riposo di almeno 14 ore consecutive e saranno rispettati gli obblighi del riposo giornaliero e settimanale.

Dichiara, altresì, che, ai sensi dell'art. 25 bis del DPR 14/11/2002 n. 313, introdotto dall'art. 2 del D.lgs 04/03/2014, n. 39, sarà acquisito il certificato penale del casellario giudiziario riguardante ciascuna delle persone che, per la realizzazione dell'attività richiesta, avranno contatti continuativi con il/i minore/i da impiegare.

Dichiara, inoltre, di aver fornito le informazioni di cui all'art. 18 comma 1, lettera l) e all'art. 36 del D. Lgs. n. 81/2008 a coloro che esercitano la potestà genitoriale e di aver effettuato le valutazioni dei rischi dei minori interessati, in conformità a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, della Legge n. 977/1967 e successive modifiche ed integrazioni, coordinato e disposto con l'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Elenco minore/i:

Cognome	Nome	Data di nascita	Indirizzo	Ruolo interpretato

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
firma



## Modulo di richiesta, da presentare all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente (segue)



### Documentazione allegata:

- 1) N. 2 marche da bollo da € 16,00 ciascuna (per la domanda e l'autorizzazione);
- 2) Assenso all'impiego dei minori da parte dei titolari della potestà genitoriale e fotocopia del documento d'identità degli stessi (All.1);
- 3) Nulla-osta del dirigente scolastico alla partecipazione del minore alla sopraindicata attività lavorativa nel settore dello spettacolo;
- 4) Stralcio del copione contenente le scene in cui sarà/saranno impegnati il/i minore/i;
- 5) Piano di lavorazione indicante luoghi, giorni ed orari, in cui saranno girate le scene con il/i minore/i;
- 6) Copia dei documenti d'identità del Legale rappresentante;
- 7) Copia documento d'identità del/dei minori impiegato/i.

### Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate". L'informativa INL-GDPRO3.10 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xf5AVK>

\_\_\_\_\_, Li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Il/i dichiarante/i

AI sensi dell'art. 12 bis, comma 1, del D.L. n. 76/2020 (conv. da L. n. 120/2020) l'autorizzazione oggetto della presente istanza si intende rilasciata decorsi 15 giorni di calendario decorrenti dal giorno successivo alla sua presentazione a condizione che siano correttamente fornite tutte le informazioni ivi richieste e sia stata allegata la dichiarazione di assenso dei titolari della potestà genitoriale (allegato al modello INL 10) nonché l'ulteriore documentazione ivi richiesta. Sono fatte salve diverse comunicazioni da parte del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

**Note:** Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante. Il presente modulo può essere compilato in modalità digitale, cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo PEC di riferimento o stampato e inviato per posta ordinaria o consegnato all'ufficio competente. In caso di trasmissione dell'istanza in modalità telematica, unitamente alla presente istanza, deve essere trasmessa l'apposita "dichiarazione sostitutiva per marca da bollo" presente sul sito.

