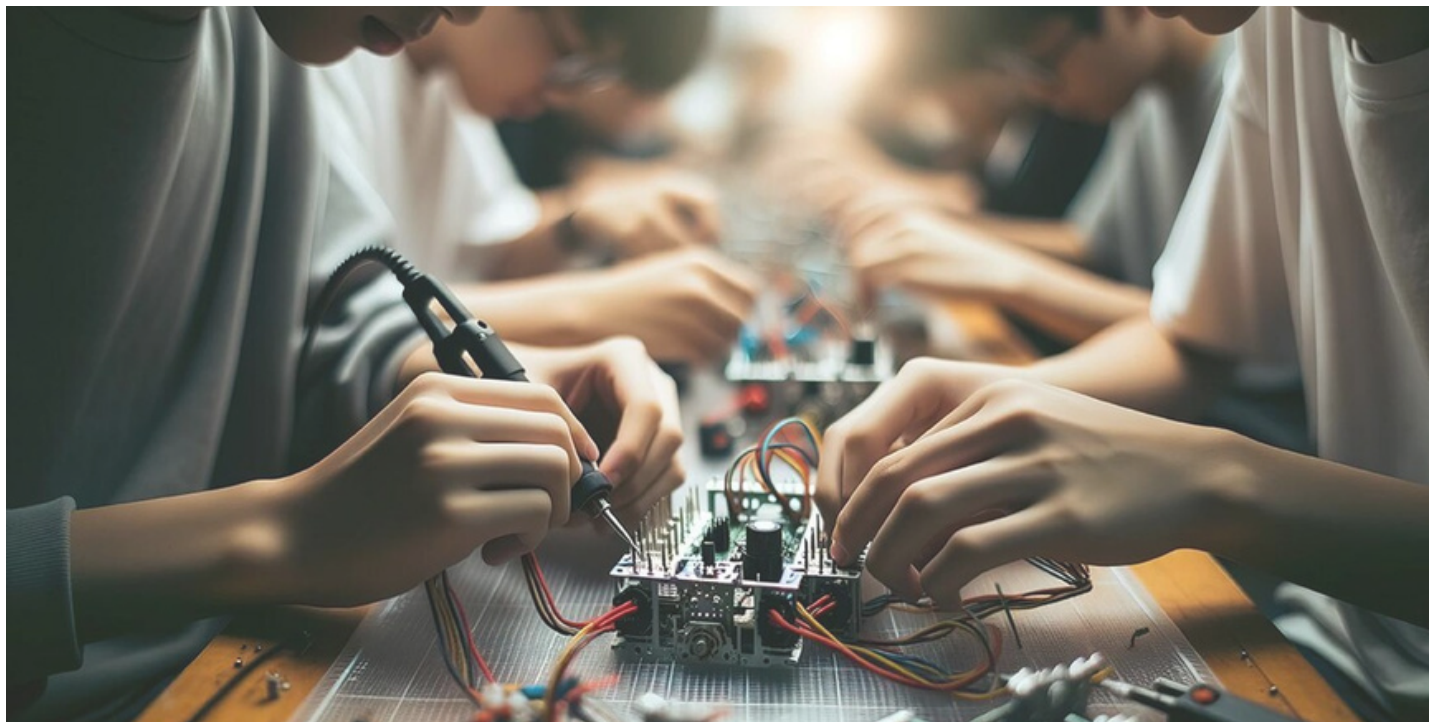




❑ **LAVORO MINORILE: DISCIPLINA, TUTELE E LIMITI**

All'interno del diritto del lavoro, la regolazione del lavoro dei minori si presenta come un ambito fortemente protettivo, nel quale prevale una logica di prevenzione e sicurezza. Il legislatore interviene definendo limiti stringenti all'instaurazione e allo svolgimento del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di assicurare che l'accesso dei giovani all'attività lavorativa avvenga solo in condizioni compatibili con la loro età e con i percorsi educativi.



Ascolta l'audio della circolare

LAVORO MINORILE: DISCIPLINA, TUTELE E LIMITI



BAMBINI E ADOLESCENTI	ATTIVITÀ VIETATE	ORARIO DI LAVORO
RAPPORTO DI LAVORO	SICUREZZA SUL LAVORO	SANZIONI

La protezione del minore nel mondo del lavoro trova nella **Costituzione** italiana il suo fondamento più solido.

La tutela del lavoro minorile rappresenta, infatti, uno dei nuclei fondamentali del sistema costituzionale, in cui la protezione della persona, in particolare della sua dimensione più fragile, assume un valore centrale. La Costituzione riconosce, dunque, ai minori un insieme articolato di **garanzie** volte, non solo a impedire forme di sfruttamento, ma anche a **preservarne la crescita psicofisica, sociale e culturale**.

Gli articoli 31, 32 e 37, in particolare, delineano un **quadro di protezione** che, attraverso il sostegno alla famiglia, la promozione dell'educazione, la salvaguardia della salute e il divieto di lavoro non idoneo all'età, evidenzia l'intento del legislatore costituente di impedire che l'ingresso precoce e non vigilato nel mondo lavorativo possa compromettere lo sviluppo armonico della personalità del minore.

Di fondamentale importanza è l'**articolo 37**: la sua ratio è quella di proteggere le lavoratrici, in particolare le madri, e i giovani impegnati in attività lavorative. L'articolo si fonda sul principio della "discriminazione positiva", cioè l'attribuzione di **diritti speciali a soggetti considerati svantaggiati**.

Anche grazie a questa norma è stata approvata una **specificata disciplina**, contenuta nella **legge n. 977/1967**.



Sommario:

- ☐ Bambini e adolescenti
- ☐ Attività vietate
- ☐ Orario di lavoro
- ☐ Rapporto di lavoro
- ☐ Sicurezza sul lavoro
- ☐ Sanzioni



Collegamenti:

art. 31 Costituzione
 art. 32 Costituzione
 art. 37 Costituzione
 L. n. 977/1967
 D.Lgs. 345/1999
 Legge n. 296/2006
 art. 12 bis DL 76/2020
 L. 120/2020
 Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
 D.Lgs. 81/2008
 Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
 Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
 art. 2, c. 1, c.c.
 Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
 D.Lgs. n. 77/2005

BAMBINI E ADOLESCENTI

La L. 977/1967, come modificata dal D.Lgs. 345/1999, contenente la disciplina del lavoro minorile, si applica a **tutti i minori** che stipulano un contratto di lavoro, anche in forme speciali (come apprendistato o lavoro a domicilio), prevedendo regole generali e disposizioni dedicate ai settori culturali, dello spettacolo e dello sport.



Restano **esclusi** dall'applicazione della normativa i lavoratori minori addetti a **lavori occasionali o di breve durata** concernenti:

- **servizi domestici** prestati in **ambito familiare**;
- prestazioni di **lavoro non nocivo e pregiudizievole** nelle imprese a **conduzione familiare**.

Ai lavoratori di età inferiore a 18 anni che instaurano un rapporto di lavoro è riconosciuto un **regime di tutela rafforzata** finalizzato alla salvaguardia delle condizioni di sicurezza (incluso il divieto di svolgimento di determinate attività pericolose) e alla garanzia della parità di trattamento retributivo, a parità di mansioni, rispetto ai lavoratori maggiorenni. **Salvo specifiche eccezioni, ai minori trova applicazione la disciplina generale del lavoro subordinato.**

La normativa distingue i minori in due categorie, sulla base dell'**età** e dell'assolvimento dell'**obbligo scolastico**:

- ① **bambini**: minori che **alternativamente**:
 - hanno **meno di 15 anni**;
 - pur avendo compiuto 15 anni, sono **ancora soggetti all'obbligo scolastico**.
- ② **adolescenti**: minori che hanno compiuto i 15 anni e **non ancora 18** e **non sono più soggetti all'obbligo scolastico**.

Si segnala, tuttavia, che la Legge n. 296/2006 ha innalzato l'obbligo scolastico a 10 anni. In conseguenza di tale riforma, l'età di accesso al lavoro viene elevata da 15 a 16 anni.

ATTIVITÀ VIETATE

L'inquadramento nella categoria di "bambino" o "adolescente" produce effetti diretti sulle attività consentite:

- i **bambini** possono essere impiegati esclusivamente in **attività culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie** e nel settore dello **spettacolo**;
- gli **adolescenti** sono ammessi allo svolgimento di **attività lavorative ordinarie**, nel rispetto dei **divieti** e dei **limiti** specifici previsti.

La normativa impedisce ai datori di lavoro di assegnare agli adolescenti alcune attività o lavorazioni considerate rischiose. Queste attività sono elencate nell'**Allegato I** della Legge 977/1967, che deve essere aggiornato periodicamente dalle autorità competenti. Si tratta per lo più di compiti che possono mettere in pericolo la salute e la sicurezza del minore, in particolare:

- lavori che espongono i giovani ad **agenti fisici**, ad esempio ambienti con pressione superiore a quella normale o rumori con un'esposizione media giornaliera oltre i 90 decibel LEP-d;
- attività che prevedono il contatto con **agenti biologici** in grado di causare malattie gravi o che siano stati geneticamente modificati;
- compiti che comportano l'esposizione ad **agenti chimici**, come sostanze o preparati classificati dalla legge come tossici, corrosivi, infiammabili, esplosivi, nocivi o irritanti;
- attività in cui il minore potrebbe venire a contatto con **agenti cancerogeni**, piombo o amianto;
- lavori che richiedono di **trasportare carichi per più di 4 ore** nell'arco della giornata.



La norma prevede tuttavia alcune eccezioni, infatti, è possibile svolgere queste attività, nonostante siano vietate, se finalizzate all'**apprendimento o alla formazione professionale**, e solo per il **tempo strettamente necessario**. Tali attività possono essere svolte in apposite aule didattiche o direttamente presso il datore di lavoro, purché sotto la **guida di formatori qualificati** anche in materia di prevenzione e sicurezza.

L'avvio di tali percorsi formativi deve comunque essere **autorizzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro**, dopo aver ottenuto il **parere dell'ASL competente**, che verifica il **rispetto delle norme** igienico-sanitarie e di sicurezza sul lavoro da parte del datore di lavoro.

Indipendentemente dalla classificazione in bambini o adolescenti, i minori, come anticipato, possono essere impiegati in **attività culturali, artistiche, sportive, pubblicitarie e dello spettacolo** entro i limiti previsti, previa autorizzazione ispettiva.

Per l'impiego dei minori in tali attività è, infatti, necessaria l'**autorizzazione dell'ITL competente**, da richiedersi con modulo dedicato, allegando l'assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale, con verifica di compatibilità con obbligo scolastico e tutela psicofisica.

L'ITL, verificata la sussistenza di tutti i requisiti previsti ed esaminata - sulla base delle dichiarazioni del datore di lavoro - la compatibilità delle modalità e dei tempi di svolgimento dell'attività lavorativa con l'assolvimento da parte del minore dell'obbligo scolastico, nonché con la tutela psicofisica del minore in genere, rilascia (o nega) l'autorizzazione. **Decorsi 15 giorni dalla presentazione della domanda, l'autorizzazione si intende rilasciata per silenzio-assenso** (art. 12 bis DL 76/2020 conv. in L. 120/2020; Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4).



Sommario:

- Bambini e adolescenti
- Attività vietate
- Orario di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Sanzioni



Collegamenti:

art. 31 Costituzione
art. 32 Costituzione
art. 37 Costituzione
L. n. 977/1967
D.Lgs. 345/1999
Legge n. 296/2006
art. 12 bis DL 76/2020
L. 120/2020
Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
D.Lgs. 81/2008
Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
art. 2, c. 1, c.c.
Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
D.Lgs. n. 77/2005

Essa è valida **esclusivamente per il tempo strettamente necessario** allo svolgimento dell'attività di lavoro e per l'**ambito territoriale di competenza dell'ITL** (pertanto, in caso di spettacoli itineranti che comportano l'impiego del minore in diverse province, le società organizzatrici devono chiedere le autorizzazioni dei competenti ITL).

L'ITL è tenuto a verificare (se necessario anche attraverso accessi ispettivi) l'esistenza di **misure di sicurezza del lavoro** (D.Lgs. 81/2008), la garanzia della salute fisica e della salvaguardia della moralità del minore. Se, ad esempio, l'attività che il minore deve svolgere consiste nella lettura/recitazione di un testo, occorre valutare anche il contesto in cui lo spettacolo si realizza (luogo, condizioni igieniche, ecc.).

SETTORE	DEFINIZIONE	ATTIVITA'
Culturale, artistico, pubblicitario e dello spettacolo	La nozione di lavoratore dello spettacolo è elaborata dalla giurisprudenza. Un primo orientamento considera lavoratori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, pubblicitario e dello spettacolo coloro che direttamente (come l'attore di una rappresentazione teatrale), mediamente (come l'attore in uno spettacolo cinematografico) o indirettamente (come l'elettricista che lavora per questo spettacolo), danno il proprio contributo alla rappresentazione (Cass. 28 giugno 2003 n. 10308). Secondo un diverso orientamento, sono tali i soggetti che stabilmente e professionalmente, anche se con compiti ausiliari, svolgono attività destinate alla realizzazione di spettacoli. Per spettacolo si intende la manifestazione che ha il fine di rappresentare un testo drammatico, letterario o musicale, con personale abilità degli artisti interpreti o esecutori, allo scopo di procurare il divertimento, inteso in senso culturalmente ampio, degli spettatori (Cass. 29 agosto 2002 n. 12691).	• Musicisti; • animatori turistici; • fotomodelli; • indossatrici; • attori; • cantanti; • ballerini; • tecnici (ad esempio addetti alla regia, al doppiaggio, alle registrazioni, assistenti di scena, musicali, cartellisti, fonici, scenografi, macchinisti, montatori, ecc.).
Sportivo	Sono coloro che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano) e che conseguono la relativa qualificazione dalle Federazioni sportive nazionali.	• Atleti (calciatori professionisti, pallavolisti, ecc.).

I minori, pur non essendo titolari della capacità di agire, acquisibile solo al compimento della maggiore età, (art. 2, c. 1, c.c.), sono dotati della c.d. **capacità lavorativa**, ossia la **capacità giuridica di essere parte di un rapporto di lavoro**, che si acquisisce al raggiungimento dell'**età minima per l'accesso all'attività lavorativa**.

L'ammissione al lavoro è subordinata a **due condizioni**: (art. 3 L. 977/67; art. 1, c. 622, L. 296/2006):

- compimento del 16° anno di età**, quale soglia minima per l'accesso al lavoro (Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799), con eccezione per gli adolescenti di 15 anni ammessi esclusivamente a una particolare forma di apprendistato;
- assolvimento dell'obbligo scolastico**.



Sommario:

- Bambini e adolescenti
- Attività vietate
- Orario di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Sanzioni



Collegamenti:

art. 31 Costituzione
 art. 32 Costituzione
 art. 37 Costituzione
 L. n. 977/1967
 D.Lgs. 345/1999
 Legge n. 296/2006
 art. 12 bis DL 76/2020
 L. 120/2020
 Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
 D.Lgs. 81/2008
 Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
 Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
 art. 2, c. 1, c.c.
 Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
 D.Lgs. n. 77/2005



L'istruzione è obbligatoria per **almeno dieci anni** e deve garantire al minore la possibilità di conseguire un diploma di scuola secondaria superiore o una qualifica professionale della durata minima di tre anni entro il compimento del diciottesimo anno di età.

Il mancato rispetto di queste due condizioni — l'età minima e l'obbligo di istruzione — come previsto dall'art. 3 della legge 977/1967, comporta l'applicazione di **sanzioni penali** a carico del datore di lavoro.

ORARIO DI LAVORO

La disciplina sull'orario dei minori comporta **limiti specifici**, con previsione di sanzioni in caso di inosservanza della durata massima dell'orario, dell'impiego in turni a scacchi non consentiti, del lavoro notturno (salve ipotesi di legge), nonché dei riposi intermedi e del riposo settimanale.

Nello specifico, per i minori, l'orario di lavoro non può superare i seguenti **limiti giornalieri e settimanali**:

MINORI	LIMITI
Bambini	7 ore giornaliere e 35 ore settimanali
Adolescenti	8 ore giornaliere e 40 ore settimanali

La prestazione, inoltre, non può superare i seguenti limiti giornalieri:

TIPOLOGIA DEL LAVORO	LIMITE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA SENZA INTERRUZIONE
Lavorazioni generiche	4 ore e mezzo
Lavori pericolosi o gravosi	3 ore

Contestualmente, la durata del riposo non può essere inferiore a:

TIPOLOGIA DEL LAVORO	DURATA MINIMA DEL RIPOSO
Lavorazioni generiche	1 ora
Lavori pericolosi o gravosi	mezz'ora

Ai minori deve essere garantito un **riposo settimanale di almeno due giorni**, preferibilmente **consecutivi e comprendente la domenica**. Per motivi di organizzazione tecnica o gestionale, questo periodo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.



Si segnala che per i minori che lavorano nello spettacolo, in attività culturali, pubblicitarie o sportive, e per gli adolescenti impiegati nel settore turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale **può essere assegnato in un giorno diverso dalla domenica**.

 **Sommario:**

- [Bambini e adolescenti](#)
- [Attività vietate](#)
- [Orario di lavoro](#)
- [Rapporto di lavoro](#)
- [Sicurezza sul lavoro](#)
- [Sanzioni](#)

 **Collegamenti:**

art. 31 Costituzione
art. 32 Costituzione
art. 37 Costituzione
L. n. 977/1967
D.Lgs. 345/1999
Legge n. 296/2006
art. 12 bis DL 76/2020
L. 120/2020
Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
D.Lgs. 81/2008
Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
art. 2, c. 1, c.c.
Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
D.Lgs. n. 77/2005

Con riferimento allo svolgimento del **lavoro notturno**, si segnala che, i minori **non possono essere adibiti a lavoro notturno** (periodo di 12 ore consecutive in cui è compreso l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7). Sono, però, previste delle **eccezioni**:

- bambini** addetti alle attività loro consentite in ambito culturale, dello spettacolo, pubblicitario, sportivo, purché entro il **limite delle ore 24** e con diritto a godere di un **riposo compensativo** pari ad almeno 14 ore consecutive;
- adolescenti** con 16 anni compiuti in **via eccezionale** e per il tempo strettamente necessario nelle seguenti ipotesi:
 - forza maggiore che ostacola l'azienda;
 - qualora il lavoro non possa essere effettuato da adulti;
 - qualora il lavoro sia compensato con equivalente riposo entro 3 settimane.

Il datore di lavoro deve comunicare i nominativi dei lavoratori, le condizioni di forza maggiore e il numero delle ore prestate alla Direzione Territoriale del Lavoro.

La normativa per i minori, in tema di ferie, prevede il diritto a fruire di:

MINORI	FERIE ANNUALI
Bambini	30 giorni
Adolescenti	20 giorni

Si ritiene, tuttavia, che i minori abbiano diritto ad un periodo di ferie **non inferiore** a quello previsto per la generalità dei lavoratori pari ad almeno **4 settimane**. Resta ferma la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere disposizioni più favorevoli.

La normativa prevede che le violazioni in materia di orario di lavoro comportino sanzioni penali o amministrative, a riprova della rigidità delle tutele sull'organizzazione dei tempi di lavoro dei minori.

RAPPORTO DI LAVORO

I minori che hanno raggiunto i 16 anni possono essere assunti con contratti di lavoro **sia a tempo determinato che a tempo indeterminato**, sia in **apprendistato**.

Il D.Lgs. n. 77/2005 ha introdotto una disciplina specifica per l'**alternanza scuola-lavoro**, una delle modalità attraverso cui possono essere organizzati i percorsi del secondo ciclo di istruzione. Tale sistema riguarda gli studenti che abbiano compiuto 15 anni, i quali possono:

- svolgere l'intero percorso formativo **fino ai 18 anni alternando periodi di studio e attività lavorative**, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa. Questo è possibile grazie a convenzioni stipulate con imprese, associazioni di categoria, Camere di commercio, enti pubblici o privati, compresi quelli del Terzo settore. Tali soggetti devono rendersi disponibili ad accogliere gli studenti per esperienze formative che non configurano un rapporto di lavoro;
- essere assunti con un contratto di **apprendistato** finalizzato all'ottenimento di una qualifica o di un diploma professionale; tipologia contrattuale applicabile per giovani tra i 15 e i 25 anni.

I contratti di apprendistato professionalizzante, destinati a ottenere una qualifica professionale ai fini del contratto, e quelli di apprendistato di alta formazione e ricerca, finalizzati al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore, di un titolo universitario o di un titolo di alta formazione, possono essere stipulati esclusivamente da **maggioresnni** oppure da giovani di **almeno 17 anni già in possesso di una qualifica professionale**.



Sommario:

- Bambini e adolescenti
- Attività vietate
- Orario di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Sanzioni



Collegamenti:

- art. 31 Costituzione
- art. 32 Costituzione
- art. 37 Costituzione
- L. n. 977/1967
- D.Lgs. 345/1999
- Legge n. 296/2006
- art. 12 bis DL 76/2020
- L. 120/2020
- Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
- D.Lgs. 81/2008
- Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
- Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
- art. 2, c. 1, c.c.
- Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
- D.Lgs. n. 77/2005



Ai minori è assicurata **parità di trattamento retributivo, a parità di lavoro**, rispetto ai maggiorenni, nel quadro della speciale tutela che **proibisce discriminazioni retributive** e assicura standard di sicurezza adeguati.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori all'attività lavorativa o di modificare in maniera rilevante le condizioni di lavoro, deve effettuare la **valutazione dei rischi** con particolare riferimento a (artt. 6 e 7 L. 977/67; art. 17, c. 1 lett. a), D.Lgs. 81/2008):

- **sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e consapevolezza** nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- **attrezzature** e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- natura, grado e durata di **esposizione agli agenti** chimici, biologici e fisici;
- **movimentazione** manuale dei **carichi**;
- sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle **attrezzature di lavoro**, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- pianificazione dei **processi** e dello svolgimento del lavoro nonché della loro interazione sull'organizzazione generale;
- situazione della **formazione** e dell' **informazione**.



È vietato adibire i minori adolescenti (art. 19 L. 977/67) al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

Il datore di lavoro deve fornire tutte le informazioni necessarie in materia di sicurezza sia ai minori sia a chi esercita la responsabilità genitoriale. Quando gli adolescenti sono esposti a un livello medio giornaliero di rumore superiore a 80 decibel LEP-d, il datore di lavoro, oltre all'obbligo di ridurre il più possibile i rischi tramite misure tecniche, organizzative e procedurali concretamente applicabili, con priorità agli interventi diretti sulla fonte del rumore, è tenuto a mettere a disposizione dispositivi di protezione acustica e a garantire un'adeguata formazione sul loro corretto utilizzo.

I minori rientrano infatti tra i lavoratori considerati **"particolarmente sensibili"**, per i quali è prevista l'adozione di specifiche misure di tutela contro i rischi derivanti dagli agenti fisici (artt. 182 e 183 del D.Lgs. 81/2008).

La normativa stabilisce inoltre che i minori devono essere sottoposti a **visite mediche preassuntive e periodiche (almeno annuali)**, con sanzioni in caso di mancata osservanza delle prescrizioni, di mancata comunicazione degli esiti o di utilizzo continuato del minore dichiarato non idoneo. Ciò conferma l'obbligo di una sorveglianza sanitaria dedicata. La legge n. 977/1967 prevede che, prima dell'assunzione, il datore di lavoro debba inviare il minore alla ASL competente per le necessarie visite preventive e periodiche al fine di verificarne l'**idoneità al lavoro**. Per le attività per cui la normativa vigente (D.Lgs. 81/2008) richiede la sorveglianza sanitaria, come nel caso dei lavori ai videoterminali, tali visite devono essere effettuate dal medico competente, pubblico o privato, designato dal datore di lavoro.

SANZIONI

VIOLAZIONE	SANZIONI
Mancato rispetto dell'età minima richiesta per l'ammissione al lavoro, pur in presenza dell'assolvimento dell'obbligo scolastico	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164



Sommario:

- Bambini e adolescenti
- Attività vietate
- Orario di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Sanzioni



Collegamenti:

art. 31 Costituzione
art. 32 Costituzione
art. 37 Costituzione
L. n. 977/1967
D.Lgs. 345/1999
Legge n. 296/2006
art. 12 bis DL 76/2020
L. 120/2020
Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
D.Lgs. 81/2008
Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
art. 2, c. 1, c.c.
Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
D.Lgs. n. 77/2005

VIOLAZIONE	SANZIONI
Adibizione al lavoro di bambini in attività lavorative diverse da quelle di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo	Arresto fino a 6 mesi
Impiego di minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, senza l'autorizzazione dell'ITL	Amministrativa fino a € 2.582
Effettuazione di attività formativa senza l'autorizzazione dell'ITL	Amministrativa fino a € 2.582
Impiego di adolescenti in attività pericolose vietate, salvo che nelle ipotesi consentite dalla legge	Arresto fino a 6 mesi
Mancato rispetto delle disposizioni in merito allo svolgimento, da parte degli adolescenti di lavori gravosi per motivi didattici o di formazione professionale	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164
Inosservanza delle disposizioni relative all'impiego di adolescenti per il trasporto di pesi per più di 4 ore	Amministrativa da € 516 a € 2.582
Inosservanza delle disposizioni relative all'impiego di adolescenti in lavorazioni effettuate con il sistema dei turni a scacchi, salvo che nelle ipotesi consentite dalla legge	Amministrativa da € 516 a € 2.582
Inosservanza delle disposizioni relative alla durata massima dell'orario di lavoro	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164
Inosservanza delle disposizioni relative al lavoro notturno, salvo che nelle ipotesi consentite dalla legge	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164
Inosservanza delle disposizioni relative all'impiego degli adolescenti nelle ore notturne nei casi di forza maggiore	Amministrativa da € 516 a € 2.582
Inosservanza delle disposizioni relative ai riposi intermedi	Amministrativa da € 516 a € 2.582
Inosservanza delle disposizioni relative al rispetto di quanto stabilito dall'ITL sulla durata massima dei lavori gravosi o pericolosi e sui relativi riposi intermedi	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164
Inosservanza delle disposizioni relative al riposo settimanale	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164
Mancata informativa in materia di sicurezza sul lavoro	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164



Sommario:

- Bambini e adolescenti
- Attività vietate
- Orario di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Sanzioni



Collegamenti:

art. 31 Costituzione
art. 32 Costituzione
art. 37 Costituzione
L. n. 977/1967
D.Lgs. 345/1999
Legge n. 296/2006
art. 12 bis DL 76/2020
L. 120/2020
Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
D.Lgs. 81/2008
Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
art. 2, c. 1, c.c.
Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
D.Lgs. n. 77/2005

VIOLAZIONE	SANZIONI
Ulteriore impiego del minore risultato inidoneo a seguito di visita medica	Arresto fino a 6 mesi
Inosservanza delle disposizioni relative alla visita preassuntiva e a quelle periodiche	In alternativa: • arresto non superiore a 6 mesi • ammenda fino a € 5.164
Mancata comunicazione dell'esito delle visite mediche	Amministrativa da € 516 a € 2.582

I minori, indipendentemente dalla loro età e **anche nel caso in cui lavorino in violazione delle norme** che stabiliscono l'età minima per l'accesso al lavoro, hanno comunque **diritto alle prestazioni assicurative** previste dalla legislazione vigente in materia di assicurazioni sociali (art. 24, L. 977/67). Gli enti assicurativi possono però esercitare un'azione di **rivalsa** nei confronti del datore di lavoro, chiedendo il recupero dell'intero importo delle prestazioni erogate al minore, al netto dei contributi che il datore avrebbe dovuto versare e non ha versato. La possibilità di ricorrere alla rivalsa vale anche per gli enti previdenziali speciali, come l'INPS (messaggio n. 18540 del 1° agosto 1995).



Sommario:

- Bambini e adolescenti
- Attività vietate
- Orario di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- Sanzioni



Collegamenti:

- art. 31 Costituzione
- art. 32 Costituzione
- art. 37 Costituzione
- L. n. 977/1967
- D.Lgs. 345/1999
- Legge n. 296/2006
- art. 12 bis DL 76/2020
- L. 120/2020
- Circ. INL 25 settembre 2020 n. 4
- D.Lgs. 81/2008
- Cass. 28 giugno 2003 n. 10308
- Cass. 29 agosto 2002 n. 12691
- art. 2, c. 1, c.c.
- Nota Min. Lav. 20 luglio 2007 n. Prot. 25/1/0009799
- D.Lgs. n. 77/2005