

# ***I minori tra i 15 e i 16 anni sono soggetti ad orario di lavoro ridotto***

***La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Interpello n. 11 del 21 Marzo 2016, ha risposto ad un quesito dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla disciplina concernente l'orario di lavoro dei minori.***

.....

## ***L'istanza***

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza d'interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale, in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 18, L. n. 977/1967, così come modificato dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 345/1999, afferente alla disciplina concernente l'orario di lavoro dei minori.

In particolare, l'istante chiede se i minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, siano o meno soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

## ***Premessa***

Al fine di fornire la soluzione al quesito sollevato, il Ministero definisce che appare utile muovere dal disposto dell'art. 3 della L. n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del d.lgs. n. 345/1999 ai sensi del quale "l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti".

Al riguardo, va tenuto presente che il Legislatore con l'art. 1, comma 622, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) ha disposto l'innalzamento dell'obbligo di istruzione da 9 a 10 anni con conseguente innalzamento dell'età minima per l'accesso al lavoro da 15 a 16 anni.

Si evidenzia, altresì, che l'art. 43, d.lgs. n. 81/2015 prevede, per i giovani che abbiano compiuto 15 anni di età, la possibilità di essere assunti con il contratto di apprendistato per

la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in tutti i settori di attività.

Ciò in quanto, il predetto contratto è finalizzato, in un sistema di apprendimento basato sull'alternanza scuola/lavoro, 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.

### ***La risposta del Ministero del Lavoro***

Tutto quanto sopra premesso, il Ministero ha definito che per la soluzione del quesito posto occorre richiamare il disposto dell'art. 1, lett. a) e b), e 18 della L. n. 977/1967.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, è considerato bambino il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (lett. a) mentre è considerato adolescente il minore di età compresa tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico (lett. b).

Dalla lettura di entrambe le lettere della norma appare evidente che il Legislatore abbia inteso porre particolare attenzione, ai fini della riconducibilità del giovane nella prima o nella seconda nozione, anche all'effettivo completamento del periodo di istruzione obbligatorio.

Sulla scorta delle predette definizioni, l'art. 18 della medesima Legge, al fine di preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione sancisce che

- per i bambini liberi da obblighi scolastici, che l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali e,
- per gli adolescenti, che l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

In proposito, anche la giurisprudenza della Corte di Cassazione è intervenuta per sottolineare le finalità di tutela alle quali è improntata la disciplina dei rapporti di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, sostenendone la "prevalenza rispetto a quelle regolanti il rapporto di apprendistato in genere" ed affermando che "ove gli apprendisti siano fanciulli o adolescenti, si renderanno applicabili i più rigorosi limiti di orario previsti dall'art. 18 L. n. 977/1967 rispettivamente ai commi primo e secondo" e non invece quelli contemplati dalla normativa sull'apprendistato (cfr. Cass. sentenza n. 9516/2003).

Alla luce di tale ricostruzione ed in considerazione del quadro normativo sopra esposto, si ritiene pertanto che ***i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con***

***un contratto di apprendistato del primo tipo (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale), che come evidenziato costituisce anche una modalità di assolvimento dell’obbligo stesso, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all’art. 18, comma 1, L. n. 977/1967.”***

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News - Periodico d’informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)