

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

**Corso di Laurea in
Consulente del Lavoro
a.a. 2021/2022**

Titolo tesi: Il Ruolo dell'Istruzione nel Lavoro dei Minori

Relatore: Bertocco Silvia

Studente: Polese Alex



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

Introduzione	Pagina	3
Capitolo 1.0 – Le condizioni di accesso al lavoro: il “dato anagrafico” e il “dato scolastico”	>>>	Da 4 a 15
Paragrafo 1.1 – Il lavoro minorile nella Costituzione	>>>	Da 4 a 6
Paragrafo 1.2 – L’età di ammissione al lavoro nelle fonti sovranazionali	>>>	Da 6 a 8
Paragrafo 1.3 – La prima legislazione italiana in materia di accesso al lavoro	>>>	Da 8 a 11
Paragrafo 1.4 – Il cambio di “prospettiva”: la rilevanza degli obblighi scolastici nella direttiva 94/33/CE	>>>	Da 12 a 15
Capitolo 2.0 – Apprendistato scolastico e tutela del lavoro minorile	>>>	Da 15 a 21
Paragrafo 2.1 – L’apprendistato di primo livello: uno strumento di integrazione tra il diritto al lavoro e il diritto all’istruzione	>>>	Da 15 a 17
Paragrafo 2.2 – L’età minima di accesso all’apprendistato di primo livello	>>>	Da 17 a 18
Paragrafo 2.3 – Le tutele normative dell’apprendista minorenni	>>>	Da 18 a 21
Capitolo 3.0 – Caso pratico	>>>	Da 22 a 23
Conclusioni	>>>	Da 23 a 24
Bibliografia	>>>	Da 24 a 26

INTRODUZIONE

In questo elaborato ho cercato di spiegare come sono stati disciplinati nella nostra legislazione, il lavoro minorile e l'istruzione, ed i ruoli che questi due argomenti hanno nella vita e nello sviluppo di un ragazzo o bambino minorenni.

Innanzitutto, si avrà modo di spiegare nei capitoli successivi, il lavoro minorile è il tipo di lavoro praticato da ragazzi che non hanno ancora raggiunto la maggiore età fissata a diciotto anni. La tutela relativa al lavoro minorile cerca di prevenire lo sfruttamento di esso, ponendo dei limiti sia anagrafici, che scolastici, per l'accesso al mercato del lavoro. Oltre alla prevenzione dello sfruttamento di esso, la normativa tenta anche di offrire la migliore esperienza lavorativa possibile ai ragazzi, con la possibilità anche, di formarsi e quindi, acquisire maggiori e migliori competenze lavorative. A tal proposito, a partire dalla metà del diciannovesimo secolo, il nostro Paese ha iniziato a "piccoli passi" a rivolgere ai bambini ed adolescenti delle garanzie normative, iniziando col porre i limiti anagrafici e successivamente, anche dei minimi obblighi scolastici per l'accesso al lavoro subordinato. Nel mentre anche L'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) ha iniziato a predisporre delle Convenzioni Internazionali sul lavoro minorile, che i vari stati aderenti dovevano ratificare, con il conseguente obbligo di adeguare ad esse la propria normativa interna. Anche se nel periodo corporativo ci sono stati taluni interventi volti a tutelare il lavoro dei minori, la rivoluzione normativa arriva con l'avvento della Repubblica e l'emanazione della Costituzione. Come si avrà modo di evidenziare nel corso dell'elaborato, l'età anagrafica era il requisito più importante ai fini dell'accesso al lavoro, prima dell'emanazione della direttiva comunitaria 94/33/CE, che ha fatto cambiare la prospettiva della normativa, dando rilievo non solo al dato anagrafico, ma anche all'adempimento degli obblighi scolastici. Il miglior esempio di coordinamento dei due profili sopra indicati è l'apprendistato di primo livello, ovvero, quella forma contrattuale che consente ai minori di ottenere un diploma di istruzione secondaria superiore o certificazione di specializzazione tecnica superiore e di lavorare altresì per un datore di lavoro. Tale istituto, pertanto, dà la possibilità, a chi ha voglia, di riuscire a conseguire un titolo e di lavorare allo stesso tempo. In via generale, tutto questo è quello che verrà presentato nell'elaborato, in tema di descrizione e analisi della normativa a tutela del minore nel mondo del lavoro.

Nella parte finale, verrà descritto un caso pratico, tratto dalla giurisprudenza di legittimità il cui contenuto riguarda delle contravvenzioni commesse da un datore di lavoro nei confronti di un dipendente minore.

1.0 Le condizioni di accesso al lavoro: il “dato anagrafico” e il “dato scolastico”

1.1 Il Lavoro Minorile nella Costituzione

La prima analisi della legislazione italiana riguardo all'età come elemento di accesso al lavoro, deve essere fatta partendo dalla fonte legislativa più importante, ovvero, la Costituzione.

Leggendo attentamente l'**Articolo 37 della Costituzione**, infatti, si riescono a distinguere due profili correlati. Uno di questi riguarda l'età, come elemento soggettivo per l'accesso al lavoro (solitamente si intende quello subordinato), mentre l'altro è un profilo discretivo per differenziare l'applicazione delle regole in base alle età per chi può già accedere al lavoro. Inoltre l'art. 37, al secondo comma attribuisce alla legge ordinaria la competenza a stabilire “**il limite minimo di età per il lavoro salariato**”¹, mentre al terzo comma impone alla Repubblica di tutelare “**il lavoro dei minori con speciali norme**” e di garantire loro “**a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione**”.

Come si evince dalla lettura dell'art. 37, tale norma non specifica il limite di età per l'accesso al lavoro subordinato²; essa, infatti, fa rinvio alla legge ordinaria per la competenza legislativa in materia di limiti di età per l'ammissione al lavoro³.

Ma nel precetto di cui al secondo comma dell'art. 37 è previsto un vincolo, per il legislatore ordinario, di imprescindibilità dal dato anagrafico nell'ambito della regolamentazione delle condizioni soggettive per l'ammissione al lavoro subordinato e ciò per l'evidente motivo che un certo grado di sviluppo psicofisico del lavoratore deve essere comunque raggiunto con il progredire degli anni⁴.

La legge ordinaria, pertanto, non potrebbe limitarsi a dare rilievo al grado di scolarizzazione della persona al fine di autorizzarne l'assunzione con un

1 Sul significato di questa disposizione, cfr. R. CORRADO, *Trattato di diritto del lavoro*, vol. 2, *Il contratto di lavoro*, Torino, UTET, 1966. p. 502, il quale nega che l'art. 37 deroghi al principio di uguaglianza “nella formulazione dell'articolo 3 cost.”, con riguardo alla capacità specifica a divenire soggetti del rapporto di lavoro in considerazione dell'età, oltre che del sesso.

2 Anche se, come ricorda C. Salazar, *Art. 37*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, UTET, 2006, nel dibattito che si svolse in Assemblea Costituente erano state avanzate alcune proposte volte ad introdurre il divieto di lavoro per i minori di sedici anni, oltre all'imposizione di speciali misure per quello prestato dai minori di anni ventuno. Prevalse tuttavia la linea che riteneva più opportuno non inserire specifici limiti di età. Il dibattito venne peraltro catalizzato dallo *status* della donna lavoratrice, anch'esso invero disciplinato, quanto ai principi ispiratori, dall'art. 37 Cost.

3 La riserva di legge così imposta si spiega a sua volta con la rilevanza generalissima dell'interesse all'apprestamento di una normativa che, anche attraverso la fissazione di un limite minimo di età per l'ammissione al lavoro, si preoccupi di tutelare in ogni direzione l'impiego dei giovanissimi nel mercato del lavoro.

4 Sui rischi ed i problemi legati allo sfruttamento del lavoro di chi tale adeguata maturazione psicofisica non ha raggiunto si vedano, ampliamento, G. CIOCCA, A. RIGHI (a cura di), *Il lavoro minorile: esperienze e problematiche di stima*, in www.cnel.it.

contratto di lavoro subordinato; tale indicazione fino ad oggi è stata generalmente rispettata anche se la normativa in materia di primo ingresso nel mercato del lavoro ha spostato progressivamente la sua attenzione al dato formativo-scolastico del giovane. Una questione discussa concerne quale valore si debba attribuire all'espressione "minori", utilizzata talora dalla legislazione lavoristica per individuare i soggetti destinatari delle disposizioni limitative e protettive. Il problema si pone già a livello della Costituzione, il cui art. 37, comma 3, impone invero alla Repubblica di tutelare con speciali norme "**il lavoro dei minori**", cui va, in particolare, garantito il diritto alla parità di retribuzione in caso di parità di lavoro.

A tal proposito, sono possibili tre soluzioni interpretative.

Prima di cominciare con l'individuazione delle possibili soluzioni si può ritenere che l'espressione minori sia usata dalla Costituzione in senso tecnico-giuridico, e faccia conseguentemente riferimento ai soggetti che non hanno ancora raggiunto la maggiore età e quindi la piena capacità di agire. Ciò premesso, la soluzione della questione relativa all'individuazione specifica della categoria di soggetti destinataria della disciplina, dipende ulteriormente dalla circostanza che si qualifichi il rinvio, operato dall'art. 37 alla norma(**l'art. 2 Codice Civile**) che contiene la definizione giuridica del minore, come un rinvio di tipo materiale o formale. Se si opta per la prima soluzione si deve ritenere che la norma continui a fare riferimento all'ampia categoria, quale delineatasi all'epoca di entrata in vigore della Costituzione, che comprende tutti i giovani di età inferiore ai ventuno anni⁵. Nella seconda soluzione, invece, si deve riconoscere che la categoria "minori" ha subito delle restrizioni nel corso del tempo, essendosi passati dall'originaria inclusione in essa di tutti coloro che non avessero compiuto i ventuno anni alla successiva esclusione da tale cerchia degli ultradiciottenni. Quest'ultimo è, peraltro, il significato con cui il termine minore viene utilizzato dalla **Legge n.977/1967** sulla tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti dopo le modifiche apportate dal **Decreto Legislativo n.345/1999**, attuativo della **Direttiva 94/33/CE**, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro. La legge si definisce infatti applicabile "**ai minori di diciotto anni, che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti**"⁶.

5 Per fare un esempio tratto dalla legislazione ordinaria, T. TREU, *La tutela del minore nel diritto del lavoro*, cit., p. 444, ricorda come la legge 977/1967 (nella versione originaria) usi il termine minori nel senso di "giovani sotto i ventuno anni" (come testimoniato dalla relazione alla legge), perché quello era, all'epoca della sua entrata in vigore, il limite per la maggiore età. Il fatto che tale limite sia stato portato successivamente a diciotto anni (con la legge 8 Marzo 1975, n. 39) non avrebbe portato un cambiamento di riferimento soggettivo.

6 Come tuttavia si vedrà meglio più avanti, questo testo normativo in realtà propone agli operatori giuridici nuove e più specifiche definizioni di coloro cui la normativa protettiva è destinata, ed in particolare quelle dei bambini e degli adolescenti, comprensive, rispettivamente, di coloro che non hanno ancora compiuto quindici anni e che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico, e di coloro che hanno un'età compresa tra i quindici ed i diciotto anni e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico (art. 1, comma 2).

Vi è tuttavia anche una terza soluzione, ed è quella per cui l'espressione minore ha il più ampio e generico significato di giovani, o comunque di soggetti di età inferiore ai diversi limiti che, di volta in volta, la legislazione ordinaria può prevedere in conformità alle varie e più specifiche finalità di tutela cercate. Quest'ultima appare la soluzione da preferire (ed è senz'altro la preferita della dottrina che, soprattutto in passato, si è pronunciata sul punto⁷). Essa risulta essere maggiormente collegata con la disposizione di cui al secondo comma dell'art. 37 Cost., il quale, nel demandare al legislatore il compito di stabilire l'età minima per l'accesso al lavoro stipendiato, mostra di confidare nelle scelte di questo adottabili. Ad ogni buon conto, se qualche dubbio interpretativo si è posto, con riferimento all'interpretazione del termine "minore" esso è stato generalmente risolto con una lettura favorevole al maggior ampliamento possibile delle categorie protette: la Cassazione ha, ad esempio, affermato che la regola di cui al terzo comma dell'art. 37 Cost. (sulla parità salariale per i minori a parità di lavoro) opera per i minori di anni ventuno (e non solo per gli infradiciottenni) anche dopo il 1975⁸.

1.2 L'età di ammissione al lavoro nelle fonti sovranazionali

Già a partire dalla sua fondazione, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha posto in essere un'azione costante per ridurre l'impiego dei lavoratori minori nei paesi aderenti. I testi normativi più risalenti sono la **Convenzione n. 5 del 1919**, sul lavoro industriale e la **Convenzione n. 6** sul lavoro notturno degli adolescenti; ancora si possono ricordare le **Convenzioni n. 7 del 1920** sul lavoro marittimo e **n. 10 del 1921** sul lavoro in agricoltura, che stabilivano per l'assunzione il limite minimo di età dei quattordici anni⁹. Le ultime tre Convenzioni citate sono state ratificate dall'Italia, anche se con un po' di ritardo¹⁰, così come sono state ratificate, con la **I. 2 Agosto 1952, n. 1305**, le successive **Convenzioni n. 58, n. 59 e n. 60**, degli anni trenta del secolo scorso, in materia di età minima, rispettivamente, nel lavoro marittimo, nell'industria e nel settore non industriale, le quali fissavano a quindici anni tale limite.

La disciplina relativa all'età minima per l'assunzione all'impiego è stata successivamente rielaborata e ammodernata dalla **Convenzione OIL n.138**

7 In questo senso P. OLIVELLI, *Il lavoro dei giovani*, cit., p. 77. L'Autrice passa in rassegna la già all'epoca (siamo nel 1891) variegata normativa dedicata al lavoro dei più giovani, nell'ambito della quale vi sono in effetti norme che non si limitano ad occuparsi della protezione fisica dei lavoratori di meno età anagrafica, ma considerano costoro anche in funzione dell'affermazione di altri valori, quali quello dell'istruzione e della formazione professionale, o della promozione dell'occupazione, che sono sicuramente meritevoli di incentivo anche in favore di chi, magari non ha troppi anni, ha già raggiunto la maggiore età ma non può perciò solo essere ritenuto "adulto".

8 In questo senso, tra le tante, Cass., sez. lav., 23 Dicembre 2004, n. 23898; Cass., sez. lav., 10 Settembre 1993, n. 9541; Cass., sez. lav., 9 Dicembre 1992, n. 12988; Cass., sez. lav., 8 Gennaio 1991, n. 71; Cass., sez. lav., 23 Marzo 1989, n. 1478.

9 Si può ricordare anche la Convenzione n.15 del 1921, che richiede il compimento dei diciotto anni per lo svolgimento del lavoro di carbonaio o fuochista a bordo delle navi.

10 Più precisamente con i R.d.l. n. 1021/1923, n. 591/1924 e n. 585/1924.

del 26 Giugno del 1973¹¹, la quale prevede (all'art. 1) che ciascuno Stato membro debba impegnarsi ad adottare politiche interne miranti all'abolizione effettiva del lavoro infantile ed all'aumento progressivo dell'età minima per l'assunzione al lavoro. Il livello di destinazione deve essere quello che **“permetta agli adolescenti di raggiungere il più completo sviluppo fisico e mentale”**, e comunque l'età minima non potrà essere **“inferiore ai quindici anni”** (art. 2, comma 3). La predetta Convenzione ammette (art. 2, comma 4) che i membri la cui economia o le cui istituzioni scolastiche siano sufficientemente sviluppate possano, previa consultazione con le parti sociali, specificare, in un primo tempo, un'età minima di quattordici anni, ma prospetta anche la necessaria previsione, da parte degli Stati membri, del più elevato limite dei diciotto anni nel caso di impieghi o lavori che, per la loro natura o per le condizioni in cui vengono espletati, possano compromettere la salute, la sicurezza o la moralità degli adolescenti (art. 3).

Nell'ultima parte del secolo scorso la lotta contro lo sfruttamento del lavoro minorile è stata ampliata e nel 1992 con la creazione dell'IPEC (Programma Internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile) si è fatto un grande “passo avanti” per la sua eliminazione. Nel 1999 è stata poi approvata, sempre dall'OIL, la **Convenzione n. 182**, per l'eliminazione delle peggiori forme di sfruttamento infantile (come la schiavitù, la vendita o tratta, la prostituzione, il lavoro forzato, il coinvolgimento di attività illecite o che minaccino la salute, la sicurezza o la moralità del giovanissimo), e nella stessa data è stata adottata la **Raccomandazione n. 190**, sempre sullo stesso tema. Sia la Convenzione che la Raccomandazione sono state ratificate e rese esecutive in Italia con la **I. 25 Maggio, n. 148**¹².

La nostra normativa è condizionata anche dalla Convenzione ONU sui diritti del bambino del 20 Novembre 1989, firmata a New York e successivamente ratificata con **I. 27 Maggio 1991, n.176**¹³. Essa, dopo aver definito fanciullo **«ogni essere umano avente un'età inferiore ai diciotto anni, salvo se abbia raggiunto prima la maturità in virtù della legislazione applicabile»**¹⁴, cerca di tutelare il medesimo anche nelle sue relazioni, quindi non solo riguardo l'argomento lavoro¹⁵. Il bambino, da oggetto di tutela, diventa così

11 Ratificata con la l. 10 Aprile 1981, n. 157.

12 Sull'azione attuata dall'OIL in materia di lavoro minorile, cfr. M.L. DE CRISTOFARO, *Minori (lavoro dei)*, in *Digesto discipline privatistiche, Sez. comm.*, Utet, 1993, vol. 9, p. 480; R. NUNIN, *Il lavoro dei minori: interventi recenti internazionali e interni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2000, vol. 1, p. 655.

13 In argomento, cfr. G. Assante, P. Giannino, F. Mazziotti, *Manuale di diritto minorile*, Roma-Bari, Laterza, 2000, p. 10.

14 L'ambito soggettivo di applicazione della Convenzione sembra quindi estendersi oltre cerchia di coloro che, in base alla legislazione nazionale, sono definiti bambini, per ricomprendere anche gli adolescenti. Su queste definizioni nel diritto interno, cfr. *infra*, par. 5.

15 In attuazione di tale Convenzione è stata emanata la Convenzione europea di Strasburgo sull'esercizio dei diritti dei fanciulli, stipulata a Strasburgo il 25 Gennaio 1996 e ratificata dal nostro paese con l. n. 20 Marzo 2003, n. 77, con l'obbiettivo di promuovere i diritti dei fanciulli e di concedere loro i diritti procedurali per agevolarne l'esercizio. Anche in questo caso destinatari delle norme sono i fanciulli, da intendersi come coloro che non hanno ancora compiuto i diciotto anni.

soggetto di diritti¹⁶. Per quanto la Convenzione sia importante, l'art. 32, ovvero, l'unico che regola il lavoro minorile pare alquanto sintetico perché premesso il riconoscimento ad ogni fanciullo del diritto di essere protetto contro lo sfruttamento economico e di non essere costretto ad alcun lavoro che comporti dei rischi o sia suscettibile di porre a repentaglio la sua educazione o di nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale, sociale, rimettere agli Stati membri il compito di «**stabilire un'età minima oppure età minime di ammissione all'impiego**», senza peraltro fissare un limite inferiore invalicabile da parte di tutti.

Un'altra Convenzione importantissima per porre vincoli all'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro è la **Carta sociale europea**, adottata a Torino il 18 Ottobre 1961 dal Consiglio d'Europa e ratificata e resa esecutiva dall'Italia con **I. 3 Luglio 1965, n. 929**¹⁷. Il testo della Carta è stato emendato ed ampliato nel 1996¹⁸ e nella nuova versione è stata ratificata e resa esecutiva con la **I. 9 Febbraio 1999, n. 30**. Fra gli obiettivi perseguiti vi è quello, previsto al n. 7 della parte I, di garantire ai bambini e adolescenti il diritto “**ad una speciale tutela contro i pericoli fisici e morali cui sono esposti**”, oltre che (n. 17 della medesima parte) “**ad una adeguata protezione sociale, giuridica ed economica**”. Tali obiettivi si traducono nelle più specifiche regole di cui all'art. 7 della parte II, il quale impegna le parti contraenti a fissare a quindici anni l'età minima di ammissione al lavoro, con la tolleranza tuttavia di deroghe per bambini impegnati in lavori leggeri che non mettano a repentaglio la loro salute, moralità o istruzione. Ulteriore importante obbligo per i governi firmatari è quello di prevedere il divieto, per i bambini ancora in età di istruzione obbligatoria, dell'utilizzo in lavori che li privino del pieno beneficio dell'istruzione. Le restanti disposizioni cui al citato art. 7 si occupano di altre tematiche che sono presenti anche nella l. n. 977/1967.

Importante è citare anche l'**articolo 32 della Carta dei Diritti Fondamentali Europea** per il divieto del lavoro minorile a meno che la scuola dell'obbligo non sia finita e fatte salve norme più favorevoli.

1.3 La prima legislazione italiana in materia di accesso al lavoro

I primi corposi interventi legislativi dell'Italia post-unitaria in materia di capacità al lavoro sono stati indotti dalla volontà di preservare il minore¹⁹ dai

16 In questo senso G. CIOCCA, A. RIGHI (a cura di), *Il lavoro minorile: esperienze e problematiche di stima*, in www.cnel.it.

17 In tema, cfr. F. INGRAVALLE, *La Carta Sociale Europea 18 Ottobre 1961-18 Ottobre 2011*, in [Consiglio d'Europa](http://Consiglio.d'Europa)

18 Già nel 1995 comunque alla Carta era stato affiancato un Protocollo opzionale, il quale prevede un sistema di reclami collettivi nel caso di insoddisfacente attuazione della Carta da parte di soggetti obbligati.

19 Come si è visto in precedenza, l'espressione “minore” è tradizionalmente usata dalla scienza giuslavoristica in senso atecnico, non corrispondente cioè alla netta distinzione tra maggiorenni e minorenni che viene operata dalla legislazione ad altri fini. Il “minore” per il diritto del lavoro è spesso semplicemente il “giovane”, il “giovannissimo”, il soggetto che non ha ancora compiuto una determinata età e che risulta destinatario di particolari tutele. E in questa ampia accezione l'espressione verrà utilizzata anche in questa sede.

danni che un lavoro subordinato è potenzialmente in grado di arrecare all'integrità fisica (e, in ridotte proporzioni, psichica) di chi non abbia ancora raggiunto un adeguato grado di maturazione fisio-psicologica²⁰. Tenendo conto di questa ristretta argomentazione la fissazione di un limite di tipo anagrafico, oltre ad essere di facile accertabilità, rispetta (anche se forse in modo semplicistico) l'esigenza di escludere dal raggio del lavoro subordinato tutti coloro i quali siano considerati, dalla legge del tempo, troppo giovani per possedere forza fisica e, la resistenza psicologica necessarie ad affrontare il "mestiere". In tale approccio normativo peraltro, vi era senz'altro anche l'intendimento di difendere, in qualche misura, il lavoro degli adulti dalla concorrenza esercitata dall'offerta di manodopera non specializzata ed a potenziale bassissimo costo rappresentata, appunto, dalla manovalanza minorile²¹.

Simili considerazioni si adattano alla più risalente normativa sul tema²² costituita dalla **I. 11 Febbraio 1886, n. 2652**, che fissa a nove anni tale limite²³, o per le leggi dei primi decenni del secolo scorso, fra cui la **I. 19 Giugno 1902, n. 242**²⁴ (che porta a dodici tale soglia) poi sostituita dal **R.D. 10 Novembre 1907, n. 816**²⁵.

Già nell'epoca sopra indicata, tuttavia vi erano delle regole relative agli obblighi scolastici; nello specifico, i primi interventi legislativi in materia di obblighi scolastici risalgono agli ultimi decenni del diciannovesimo secolo. **La legge Casati del 1859 (R.D. 13 Novembre 1859)** istituisce, l'istruzione elementare, ordinata in due gradi biennali, il primo dei quali gratuito e obbligatorio, ma senza imporre sanzioni per le ipotesi di inottemperanza. La successiva **legge Coppino del 15 Luglio 1877** impone di «**inviare alla**

20 Anche oggi si ritiene, comunque, che le limitazioni alla capacità giuridica dei minori siano legate al difetto (anche se presunto) di capacità fisica dei medesimi: così G. LOY, *La capacità fisica nel rapporto di lavoro*, Milano, FrancoAngeli, 1993, p. 82, il quale ridimensiona invece fortemente il senso dell'affermazione (di P. OLIVELLI, *Il lavoro dei giovani*, cit., p. 203) secondo cui le norme sulla capacità giuridica sarebbero poste nell'interesse, oltre che il minore, anche della collettività.

21 In argomento, cfr. P. OLIVELLI, *Il lavoro de giovani*, cit., p. 4; M. OFFEDDU, *Lavoro dei minori*, cit., p. 741; T. TREU, *La tutela del minore nel diritto del lavoro*, cit., p. 441; M.L. DE CRISTOFARO, *Minori (lavoro dei)*, in *Digesto discipl. Privatistiche, Sez. comm.*, Utet, 1993, vol. 9, p. 475. Come riferisce A. VISCOMI, "Testo" e "contesto": il difficile incontro tra minori, lavoro e diritto del lavoro, in *Università "Magna Grecia"*, 2000, p. 11, nella relazione di accompagnamento alla l. n. 653/1934 si afferma che "l'interdizione o una maggiore limitazione del lavoro dei fanciulli può contribuire ad alleviare in parte la disoccupazione degli adulti". Siffatte finalità non sono peraltro estranee neppure alla più recente normativa, soprattutto laddove essa si traduce in misure "contro" il lavoro minorile: in argomento G. ASSANTE, P. GIANNINO, F. MAZZIOTTI, *Manuale di diritto minorile*, cit., p. 196.

22 Al 1873 risale invece una leggina sull'esclusione dei minori di 18 anni dai lavori girovaghi, così come riferito da P. OLIVELLI, *Il lavoro dei giovani*, cit., p. 17.

23 La dottrina è unanime nel denunciare l'insufficienza di tale prima normativa. Secondo T. TREU, *La tutela del minore nel diritto del lavoro*, cit., p. 441, tale legge copriva tuttavia la materia della tutela del lavoro minorile "solo parzialmente e in modo piuttosto generico". Per M.L. DE CRISTOFARO, *Minori (lavoro dei)*, in *Digesto discipl. Privatistiche, Sez. comm.*, UTET, 1993, vol. 9, p. 478, non solo le restrizioni poste allo sfruttamento del lavoro minorile erano irrisorie, ma tale legge non fu comunque concretamente applicata.

24 Nota come "legge Carcano", dal nome del Ministro presentatore del disegno di legge.

25 Di questo testo merita di essere ricordata la scelta, successivamente ed a lungo riproposta dal legislatore, di mettere sullo stesso piano i fanciulli (dai dodici ai quindici anni) e le donne minorenni (dai quindici ai ventuno anni): così P. OLIVELLI, *Il lavoro dei giovani*, cit., p. 18.

scuola elementare del comune» i fanciulli che abbiano compiuto i sei anni, limitando tale obbligo **«al corso elementare inferiore, il quale dura di regola fino ai nove anni»** e prevedendo, questa volta sì, in caso di inadempimento di tali prescrizioni, tutta una serie di sanzioni a carico dei genitori o dei diversi affidatari dei fanciulli. La **legge Orlando dell'8 Luglio 1904** estende al dodicesimo anno di età l'obbligo scolastico, il quale solo vent'anni più tardi, con la **riforma Gentile del 1923**, sarà innalzato al quattordicesimo anno.

Un qualche riferimento al “dato scolastico”, a fianco del “dato anagrafico”, sembra che sia contenuto per la prima volta nella legislazione sul lavoro dei giovanissimi del periodo corporativo, anche se la normativa dell'epoca pone in maggior rilievo il “dato anagrafico” dando importanza alla frequenza per un numero adeguato di anni, del percorso scolastico solo in casi particolari, e cioè nelle ipotesi di abbassamento del limite anagrafico al di sotto della soglia generale. Tutto questo si capisce dalla analisi della **I. 26 Aprile 1934, n. 653**, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli²⁶. Talune regole contenute in questo testo si indirizzano indifferentemente ai “fanciulli” (persone di ambo i sessi che non abbiano compiuto i quindici anni) ed alle “donne minorenni” (tali essendo considerate quelle che, compiuti i quindici anni, non abbiano compiuto i ventuno)²⁷. Si tratta di un testo che, premessa la previsione di varie esclusioni dal suo ambito di applicazione²⁸, fissa un limite generale per l'ammissione al lavoro dipendente²⁹, corrispondente al compimento dei quattordici anni, ma allo stesso tempo prevede una moltitudine di deroghe, in aumento ed in diminuzione, alla regola così fissata³⁰. Esso richiede pertanto talora il compimento dei sedici o dei diciotto anni per lo svolgimento di particolari lavori (**art.6**), oppure si accontenta del raggiungimento, da parte del minore, dei dodici anni di età, purché ricorrano particolari condizioni e purché vi sia l'autorizzazione del Ministro per le corporazioni **«inteso il parere delle associazioni sindacali»** (**art.7**). Della frequenza scolastica, invece, si parla nel secondo comma del citato art. 7. La norma menzionata stabilisce che i fanciulli, oltre a possedere determinati requisiti fisici, **«devono**

26 In argomento, cfr. M. SALA CHIRI, *La legislazione italiana sul lavoro dei minori un secolo dopo*, in *Riv. giur. Lav.*, 1981, volume I, p. 101.

27 Vale, ad esempio, per gli appartenenti ad entrambe le categorie la regola cui all'art. 8, secondo cui essi non possono essere addetti al lavoro ove non risulti, in base a certificato medico, che sono “sani e adatti al lavoro”.

28 Si tratta di esclusioni corpose, dato che riguardano, tra le altre categorie, le donne e i fanciulli addetti ai lavori domestici; i parenti stretti del datore di lavoro (purché con lui conviventi e a suo carico); i lavoratori a domicilio; le donne occupate negli uffici dello Stato, delle Province e Comuni; gli addetti ai lavori agricoli; i fanciulli occupati a bordo delle navi.

29 L'art. 1 individua invero come oggetto della disciplina il lavoro delle donne e dei fanciulli “alla dipendenza di datori di lavoro”, anche se poi aggiunge che le norme devono essere osservate anche “nei riguardi degli allievi e delle allieve dei laboratori-scuola eserciti con fine di speculazione”.

30 A questo proposito emerge la peculiare impostazione di L. DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, 5 ed., Torino, UTET, 1956, p. 161, che, con vari argomenti, giunge ad affermare come “il requisito dell'età non sia indispensabile per contratto di lavoro in genere”. Per l'A. Citato infatti se i datori di lavoro sono tenuti a rispondere all'adempimento dell'obbligo scolastico dei ragazzi di età compresa fra i sei ed i quattordici anni, ciò significa che i fanciulli possono trovarsi legati ad un contratto di lavoro anche in tale arco di vita.

avere ottenuto la promozione dalla quinta classe elementare o dalla classe più elevata esistente nel Comune o nella frazione in cui abbiano residenza»³¹. Le prime modifiche significative alla legge del 1934 vengono apportate con la **I. 20 Novembre 1961, n.1325**, il cui principale effetto consiste nell'innalzamento a quindici anni dell'età minima di adibizione al lavoro, regola destinata a valere per i minori di ambo i sessi ed anche per gli apprendisti³². Neppure con questa riforma, tuttavia, il legislatore è riuscito a combinare in modo organico le regole sui requisiti minimi di età e quelle sull'adempimento degli obblighi scolastici, pur essendo, nel frattempo, entrata in vigore la Costituzione, il cui art. 34, al secondo comma, sancisce l'obbligatorietà (oltre che la gratuità) dell'istruzione inferiore, che non può durare meno di otto anni³³. Ad ogni modo, l'**art. 2 della I. 20 Novembre 1961, n. 1325**, però, consente l'occupazione anche ai giovanissimi, di età inferiore ai quindici anni (con il limite inderogabile dei tredici) e, precisa che tale occupazione (possibile solo in "lavori leggeri") è consentita purché non pregiudichi **«la loro assiduità alla scuola»³⁴**. Se poi si tratta di minori di età compresa fra i tredici ed i quattordici anni, la prestazione lavorativa non può essere richiesta durante le ore di scuola³⁵. L'obiettivo della coordinazione chiara con le norme sull'istruzione obbligatoria non sembra perseguita neppure dalla **I. 17 Ottobre 1967, n. 977³⁶**. Essa, intitolata alla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, conferma la previgente regola secondo cui l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata, anche per gli apprendisti, al compimento dei quindici anni³⁷. Con riferimento a questa ipotesi, nulla è richiesto in termini di adempimento degli obblighi scolastici, adempimento imposto invece espressamente dal legislatore in alcuni dei casi

31 La disposizione in esame esclude tuttavia dall'osservanza di tale condizione i casi di incapacità intellettuale del minore, certificati dagli ispettori scolastici o dai direttori didattici. Ulteriore eccezione è ammessa, previa autorizzazione del Ministro per le corporazioni e sentito il Ministro per l'educazione nazionale, nel caso di occupazioni limitate ai periodi delle vacanze scolastiche.

32 PASQUALETTO E., *L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Padova, CEDAM, 2013, p. 26.

33 Come ricorda tuttavia A. LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Bari, Cacucci, 2012, p. 70, nel periodo successivo all'entrata in vigore della Costituzione erano frequenti i casi di evasione dell'obbligo scolastico, in quanto i ragazzi erano spinti dall'indigenza delle famiglie a cercare un lavoro, o erano magari invogliati dalle opportunità offerte dal mercato a reperire un'occupazione.

34 Secondo M.L. DE CRISTOFARO, *Minori (lavori dei)*, in *Digesto discipl. Privatistiche, Sez. comm.*, Utet, 1993, vol. 9, p. 479, tale legge riconosce che "il posto adatto per i minori è nella scuola, non nell'officina o nel negozio", anche se non è stabilito un vero divieto a queste non ottimali collocazioni.

35 Così il comma 3 dell'art. 2, il quale prosegue stabilendo che la prestazione non può superare le due ore al giorno e che comunque sommandosi i periodi di lavoro e le ore di scuola non si devono eccedere le sette ore giornaliere.

36 Critica nei confronti della legge si dichiara M.L. DE CRISTOFARO, *Lavoro minorile*, in *Enc. giur. Treccani*, 1990, vol. 18, p. 2, che denuncia il fatto che la legge non vada "oltre l'individuazione di limiti, diversamente graduati, alla capacità lavorativa dei minori e la imposizione di determinate modalità nel loro impiego". Così pure M. SALA CHIRI, *La legislazione italiana sul lavoro dei minori un secolo dopo*, cit., p. 104, sottolinea la circostanza per cui nella legge in esame non vi sia neppure un riferimento alla formazione professionale e all'istruzione complessiva. Anche per L. SPAGNUOLO VIGORITA, *La tutela giuridica del lavoro minorile*, in *Riv. Infort.*, 1971, p. 634, la legge non dovrebbe (come invece avviene) limitarsi a eliminare le situazioni di sfruttamento, ma dovrebbe preoccuparsi di promuovere la personalità del giovane anche attraverso la formazione professionale.

37 Coerentemente, l'iscrizione nelle liste di collocamento è ammessa, dalla l. 29 Aprile 1949, n. 264, solo al compimento dei quindici anni.

in cui è consentito il lavoro subordinato prima del compimento della predetta età minima “generale”.

1.4 Il “cambio di prospettiva”: la rilevanza degli obblighi scolastici nella Direttiva 94/33/CE

È necessario attendere i massicci emendamenti apportati alla l. n. 977/1967 dal **d.lgs. 4 Agosto 1999, n. 345** (attuativo della **direttiva 94/33/CE**, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro e modificato successivamente dal **d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 262**) perché venga in modo preciso operato l’atteso collegamento tra “età anagrafica” ed “obbligo scolastico” nella normativa minorile nazionale. Per effetto di tali modifiche, il nuovo testo dell’**art. 3** della l. n. 977/1967 (che cambia persino titolo, divenendo la legge sulla “**tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti**”) individua l’età minima per l’ammissione al lavoro facendo prima di tutto riferimento non al dato anagrafico ma al «**momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria**»³⁸; ad ogni modo, tale età non può essere inferiore a quindici anni.

L’art. 1 stabilisce, alla lettera a), infatti, che per “bambino” deve intendersi «**il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all’obbligo scolastico**». Per quanto riguarda gli adolescenti, la lett. b) dell’art. 1 vi fa rientrare «**il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all’obbligo scolastico**»³⁹.

Ai fini di una corretta applicazione della norma, pertanto, diventa importante comprendere quando possa ritenersi assolto l’obbligo scolastico e, tal proposito, pare opportuno esaminare, seppur sinteticamente, la normativa che si è susseguita sul tema.

All’inizio del 1999 entra in vigore la **l. 20 Gennaio 1999, n. 9**, che prevede l’elevazione della durata dell’obbligo di istruzione da otto a dieci anni a partire dall’anno scolastico 1999-2000, ammettendo tuttavia che in sede di prima applicazione, fino all’approvazione di un generale riordino del sistema scolastico e formativo, l’obbligo di istruzione abbia estensione novennale. La medesima legge preannuncia inoltre l’introduzione dell’obbligo di istruzione e formazione fino al diciottesimo anno di età (ciò in effetti si realizza poco dopo, con la **l. 17 Maggio 1999, n. 144**), allo scopo di consentire ai giovani di conseguire, al termine di tale percorso, un diploma di scuola superiore o, una qualifica professionale.

Tale sistemazione viene, oltre tutto, confermata dalla **l. 10 Febbraio 2000, n. 30**, il cui **art. 1, al comma 3**, precisa che l’obbligo scolastico inizia al sesto anno e termina al quindicesimo anno di età.

38 Sulle modifiche introdotte con il d.lgs. n. 345/1999 si veda la circolare n. 1/2000 del 5 Gennaio 2000 del Ministero del lavoro.

39 Identica è la definizione contenuta nell’art.1, comma 1, lett. a), del d.lgs. 21 Aprile 2000, n. 181, in tema di collocamento, sia nel testo originario che in quello modificato dal d.lgs. 19 Dicembre 2002, n. 297.

Una svolta decisiva si realizza tuttavia successivamente con la **I. 28 Marzo 2003, n. 53** (nota come “legge Moratti”), di delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale. Tale legge abroga sia la l. n. 9/1999, sia la l. n. 30/2000⁴⁰, e sostituisce al concetto di obbligo scolastico quello composito di «diritto-dovere di istruzione e formazione», da esercitarsi ed adempiersi in un arco di tempo pari ad almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età.

Il fine perseguito è, quello di combinare il tradizionale obbligo scolastico con il più recente obbligo formativo, come è invero confermato da uno dei decreti legislativi attuativi delle numerose deleghe contenute nella legge Moratti. Ed invero il **d.lgs. 15 Aprile 2005, n. 76**, di definizione delle norme generali su diritto-dovere all’istruzione e alla formazione, afferma che l’obbligo scolastico e l’obbligo formativo sono ridefiniti e ampliati «come diritto all’istruzione e formazione e correlativo dovere»⁴¹. Ciò conduce a ritenere che il «periodo di istruzione obbligatoria» di cui parla l’**art. 3** della l. n. 977/1967 debba intendersi, nel nuovo sistema delineato dalla legge Moratti, come corrispondente al periodo necessario all’adempimento dell’obbligo di istruzione e formazione⁴². Inoltre un’ ulteriore indicazione contenuta nell’**art. 5, comma 3**, del d.lgs. n. 76/2005, indica che «in caso di mancato adempimento del dovere di istruzione e formazione si applicano a carico dei responsabili le sanzioni relative al mancato assolvimento dell’obbligo scolastico previste dalle norme previgenti», in contrasto con le disposizioni del precedente sistema, che non prevedevano sanzioni per il mancato assolvimento dell’obbligo formativo introdotto dalla l. n. 144/1999⁴³. Nel panorama normativo prospettato dalla riforma Moratti l’acquisto della capacità giuridica in materia di lavoro dovrebbe quindi verificarsi, verso i diciassette o diciotto anni di età, a seconda del tipo di percorso prescelto dal minore per l’adempimento dei propri obblighi di istruzione e formazione, con possibilità di anticipazione ai quindici anni nel caso di stipulazione di un contratto di apprendistato per la realizzazione del diritto-dovere di istruzione e formazione⁴⁴. La l. n. 53/2003 prevede invero che il menzionato diritto-dovere

40 Secondo D. PAPA, *Età di ammissione al lavoro: chiarimenti del Ministero*, in *Guida lav.*, 2007, 32/33, p. 22, ciò avrebbe comportato la reviviscenza del precedente obbligo di istruzione di otto anni previsto dalla l. n. 1859/1962, quanto meno in attesa della completa attuazione del nuovo sistema che quantifica in dodici anni il c.d. diritto-dovere di istruzione e formazione.

41 PASQUALETTO E., *L’età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Padova, CEDAM, 2013, p. 32.

42 A favore di questa interpretazione si esprime D. GAROFALO, *Il ruolo dell’apprendistato nel sistema di istruzione e formazione professionale*, in P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCI (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè, p. 434.

43 Sul punto, cfr. D. GAROFALO, *Minori e formazione professionale*, in M. MISCIONE (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Milano, IPSOA, 2002, p. 55.

44 Ciò è quanto si desume dall’oggi abrogato art.48 del d.lgs. 10 Settembre n. 2003, n. 276, ideativo di una tipologia di apprendistato dedicata ai giovanissimi e volta appunto a realizzare, oltre ad un primo ingresso dei medesimi nel mondo del lavoro, l’assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione (del quale si tornerà a parlare

è assicurato a tutti «per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica professionale entro il diciottesimo anno di età». I minori che hanno concluso il primo ciclo di istruzione (della durata complessiva di otto anni) possono infatti scegliere se attuare il loro diritto-dovere nel sistema dell'istruzione (e quindi frequentando un liceo o un istituto tecnico o professionale statale), o, invece, nel sistema dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale (nell'ambito del quale è stato possibile conseguire una qualifica professionale idonea all'adempimento del diritto-dovere dopo un percorso di durata almeno triennale) o, ancora, come si è detto, nell'esercizio dell'apprendistato "del primo tipo", chiamato, appunto, apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Il d.lgs. n. 76/2005 da attuazione delle sue riforme nell'anno scolastico 2005/2006 con la frequenza dei primi due anni degli istituti secondari superiori e sperimentali di istruzione e formazione professionale. Successivamente il **d.lgs. 17 Ottobre 2005, n. 226**, contenente norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'**art. 2** della l. 28 Marzo 2003, n. 53, prevede che, a partire dall'anno scolastico e formativo 2006/2007, il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione si estenda a ricomprendere i primi tre anni degli istituti di istruzione secondaria superiore e dei percorsi sperimentali di istruzione e formazione professionale realizzati sulla base dell'Accordo-quadro del 2003. Successivamente però con il cambiamento di legislatura c'è stato un cambio della volontà della regolazione del lavoro minorile. Un cambiamento voluto dal Ministro Fioroni, si evince nella **l. 12 Luglio 2006, n. 228** (di conversione, con modificazioni, del **d.l. 12 Maggio 2006, n. 173**) con la quale viene rinviato all'anno scolastico 2008/2009 l'avvio della riforma Moratti dell'istruzione secondaria di secondo grado⁴⁵. In seguito con la **l. 27 Dicembre 2006, n. 296** si stabilisce (all'**art. 1, comma 622**) che «l'istruzione impartita per almeno dieci 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. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni»⁴⁶. Successivamente, il **Decreto Ministeriale 22 Agosto 2007, n. 139**, all'**art. 1**, conferma quanto detto dalla legge 27 Dicembre n. 296 e la **circolare n. 101 del 30 Gennaio 2010**, dopo aver ripetuto che l'obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i sei ed i sedici anni, precisa che «i dieci anni dell'obbligo sono parte della formazione aperta a tutti e si

ampiamente più avanti).

45 PASQUALETTO E., L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni, Padova, CEDAM, 2013, p. 32.

46 L'inciso relativo all'elevazione dell'età di accesso al lavoro evidenzia in modo netto come ormai il legislatore, ai fini dell'acquisizione della capacità giuridica al lavoro, attribuisca valore preminente al profilo della frequenza di un percorso di istruzione e formazione rispetto a quello del compimento di una certa età anagrafica, la quale invero viene "spostata" automaticamente in avanti per effetto dell'incremento della durata del primo.

collocano nell'ambito del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione che, come è noto, si estende, ai sensi del d.lgs. n. 76/2005, fino al diciottesimo anno di età». Quindi la l. n. 53/2003 non viene totalmente scartata, ma si mantengono alcuni principi da essa imposti. Il legislatore tornerà ad occuparsi di età per ammissione al lavoro nel 2010 con la **l. 4 Novembre, n. 183** ("Collegato lavoro") che nell'**art. 48, comma 8**, stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003, l'obbligo di istruzione di cui all'art. 1, comma 622, della l. n. 296/2006, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

2.0 Apprendistato scolastico e tutela del lavoro minorile

2.1 L'apprendistato di primo livello: uno strumento di integrazione tra il diritto al lavoro e il diritto di istruzione

Se si analizza il fenomeno del lavoro minorile come moderna questione sociale⁴⁷, si capisce come nei tempi passati, la legislatura sull'argomento sia stata insufficiente nel proteggere i soggetti designati della sua tutela.

Neppure con la programmazione della Convenzione ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile⁴⁸, il legislatore è riuscito a coniugare al meglio scolarizzazione e formazione perché ai sensi dell'**art. 7** gli Stati ratificanti oltre ad assistere e togliere i minori soggetti alle forme peggiori di lavoro minorile, devono essere aiutati nel reinserimento sociale oltre che a garantire l'accesso all'istruzione gratuita o alla formazione professionale. Sul punto della scolarizzazione e formazione, la Convenzione è molto sintetica e non riesce a dare degli ordini più coincisi.

È indubbio però che l'apprendistato di primo livello quale canale di integrazione tra diritto al lavoro e diritto all'istruzione avrebbe potuto contribuire anche a contrastare la dispersione di quei giovani più vulnerabili e a rischio di esclusione sociale⁴⁹ che, sono destinati ad entrare nel gruppo di

47 Per l'accesso a dati e statistiche aggiornate, cfr. ILO, *Global Estimates of Child Labour. Results and Trends 2012-2016*, 2017. Il fenomeno peraltro non è certo limitato al contesto italiano ed europeo. Bob Hepple ha di recente messo in discussione l'eccesso di ottimismo dell'ILO in relazione ai risultati raggiunti per eradicare le peggiori forme di lavoro minorile, sottolineando come in realtà anche nei paesi occidentali il fenomeno sfugga alle statistiche e continui ad annidarsi nell'economia informale (cfr. B. HEPPLER, *Is the Eradication of Child Labour "Within Reach"? Achievements and Challenges Ahead*, in G. NESI, L. NOGLER, M. PERTILE (a cura di), *Child Labour in a Globalized World. A Legal Analysis of ILO Action*, Ashgate, Farnham, 2008, p. 417). Cfr. l'inchiesta de L'Espresso, *Lavoro minorile: l'Italia è il paese dei piccoli schiavi*, 9 gennaio 2019 e il rapporto Save the Children e Fondazione Bruno Trentin, *Game Over: indagine sul lavoro minorile in Italia*, 2013.

48 3 Cfr. Convenzione ILO n. 182/1999 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile, spec. art. 7.

49 Cfr. Raccomandazione ILO, n. 204/2015 relativa alla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, spec. § 4, punto 15, lett. f). In dottrina, cfr. M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019 il quale enfatizza come l'idea del superamento della separatezza tra istruzione e lavoro matura in ambito pedagogico «nei territori di frontiera della marginalità sociale, dell'inserimento dei gruppi cosiddetti svantaggiati e del contrasto alla

concorrenza al ribasso, nel migliore dei casi, attraverso i canali tipici del «nucleo più sommerso del lavoro sommerso»⁵⁰.

L'apprendistato di "primo livello", tema su cui si concentrerà in questa parte dell'elaborato serve per ottenere: la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore⁵¹. Come noto, infatti, l'apprendistato di primo livello è l'unica tipologia contrattuale che, nel nostro ordinamento, permette ai minori di lavorare e al contempo acquisire un titolo di studio. Nel consentire l'assunzione di giovani di età compresa tra i quindici e i venticinque anni, il dispositivo porta a sintesi nel rapporto di apprendistato le direttive costituzionali riguardanti il diritto all'istruzione (**artt. 33 e 34 Cost.**) e il diritto al lavoro (**artt. 4 e 35, comma 2, Cost.**), assegnando pari dignità tra percorsi di istruzione tradizionali e formazione in azienda.

Nonostante il favore dell'ordinamento verso questa tipologia contrattuale, testimoniato dagli incentivi normativi ed economici stanziati per promuoverla⁵², l'occupazione dei minori con contratto di apprendistato è rimasta privilegio di pochi⁵³. Il dato si consolida nella sua rilevanza storica se si considera che **«nemmeno nei momenti di maggiore espansione dell'occupazione l'istituto è stato in grado di interessare un numero di giovani superiore a quello coinvolto in passato dal contratto di formazione e lavoro e dal precedente apprendistato»**⁵⁴.

In aggiunta ai risvolti tecnico-operativi che coinvolge, la questione assume rilevanza specialmente per le implicazioni che determina quando, il diritto al lavoro postuli non più soltanto «una politica scolastica diretta a promuovere la migliore preparazione professionale»⁵⁵, ma una integrazione funzionale tra istruzione generale e formazione integrale della persona che nel metodo dell'alternanza⁵⁶, troverebbe la sua più alta realizzazione⁵⁷.

dispersione scolastica» (ivi, 199) e A. LOFFREDO, *Scuola e formazione. Sulle tracce di una riforma*, in *Dir. merc. lav.*, 2001, 579-510, secondo il quale «la possibilità di scegliere un'alternativa non tra scuola e lavoro in senso stretto ma tra istruzione e formazione può evitare che il lavoro dei giovani si concentri esclusivamente in nicchie di mercato caratterizzate da qualifiche medio-basse, in cui l'aspetto formativo è inesistente o viene utilizzato solo con la finalità di corrispondere loro una retribuzione inferiore» (ivi, 482-483).

50 Così A. BELLAVISTA, *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, Torino, 2000, p. 32, nota 71, richiamando il testo di L. MELDOLESI, *Dalla parte del Sud*, Laterza, Bari, 1999.

51 Ora disciplinato agli artt. 41-43 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

52 Il c.d. *Jobs Act* ne aveva promosso la diffusione tramite la c.d. "sperimentazione del sistema duale". Il finanziamento dei percorsi formativi collegati a questa sperimentazione è stato aumentato dalla legge di stabilità 2019, passando da 75 milioni a 125 (legge 30 dicembre 2018, n. 145, c. 281). L'aumento è destinato al finanziamento dei percorsi formativi: principali destinatari saranno quindi, realisticamente, scuole e istituti professionali regionali. Allo stesso tempo, la predetta legge di bilancio ha previsto un netto taglio delle risorse destinate al finanziamento degli incentivi per l'assunzione – e quindi destinati ai datori di lavoro – di giovani in apprendistato di primo livello, che erano stati previsti dal d.lgs. n. 150/2015.

53 I dati INAPP riportano che nel 2015 gli apprendisti minorenni di primo livello erano 1.519, ossia la quasi totalità degli apprendisti di minore età (2.022). Di questi ultimi, l'84,9% era "confinato" nel sistema duale della Provincia autonoma di Bolzano, mentre la Lombardia ne accoglieva il 9,6%, seguita dal Piemonte con il 3,7% (cfr. Inapp, *Verso una ripresa dell'apprendistato. XVII Rapporto di monitoraggio*, 2018, 12 e 57).

54 P.A. VARESI, *Il Testo Unico sull'apprendistato: note sui profili formativi*, in *Dir. rel. ind.*, 2011, 1013 ss.

55 U. PROSPERETTI, *Il problema sociale dell'istruzione professionale*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 1956, 4, 1 ss.

2.2 L'età minima di accesso all'apprendistato di primo livello

Le polemiche che accompagnarono la scelta di abbassare l'età di accesso al lavoro a quindici anni, lasciavano presagire già nella fase di gestazione della c.d. "legge Biagi" (d.lgs. 276/2003), interventi legislativi opposti, destinati ad avverarsi al primo cambio di legislatura⁵⁸. E puntualmente, gli obiettivi raggiunti dal legislatore del 2003 si dissiparono quando la prima legge finanziaria del governo Prodi⁵⁹ dispose all'art. 1, comma 622, l'innalzamento dell'età minima di accesso al lavoro da quindici a sedici anni e, in parallelo, l'estensione della durata dell'obbligo scolastico da nove a dieci anni. Con ciò rendendo di fatto impossibile stipulare contratti di apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione dal quindicesimo anno di età⁶⁰. Fu necessario attendere l'ulteriore cambio di legislatura affinché la possibilità per i quindicenni di conseguire un titolo di studio in apprendistato venisse ripristinata, in continuità con la linea di politica del diritto indirizzata alla più convinta compenetrazione dell'apprendistato con il sistema dell'istruzione e formazione professionale⁶¹. Sulla scorta delle linee di indirizzo contenute nel documento Italia 2020 – Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro, presentato il 23 settembre 2009 dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e dal Ministro del lavoro, l'art.48, comma 8, legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro), dispose che **«l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003»**.

56 Fuoriescono dall'oggetto di indagine del presente studio gli aspetti riguardanti l'obbligo di c.d. alternanza scuola-lavoro predisposto dalla legge 13 luglio 2015, n. 107 (c.d. "buona scuola"), su cui, da ultimo, cfr. F. BACCHINI, *L'alternanza scuola-lavoro, rectius i "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento": problemi giuslavoristici e prospettive per il mercato del lavoro*, in *Variat. temi dir. lav.*, 2019, 573-602. Nonostante il predetto intervento normativo abbia fagocitato, dal punto di vista nominalistico, la nozione di alternanza, il metodo pedagogico dell'alternanza continua a trovare concretizzazione, anche sul piano del diritto positivo, all'interno di diversi dispositivi: l'apprendistato, il tirocinio curricolare, il laboratorio, l'impresa formativa simulata ecc. L'analisi che in questo scritto si intende sviluppare interesserà, esclusivamente, il canale dell'apprendistato c.d. di primo livello. Ragione per cui non saranno toccati aspetti riguardanti, ad esempio, il problema della compatibilità dell'obbligo di alternanza scuola-lavoro con le Convenzioni ILO n. 29/1930 e n. 105/1957 sollevato da V. FERRANTE, *Le politiche attive del lavoro fra decentramento e accentramento: un dolce girotondo?*, in *Lav. Dir.*, 2016, p. 279 e ripreso da F. BACCHINI, op. cit., p. 576.

57 E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, Roma, 2016.

58 TOMASSETTI P., *Apprendistato di primo livello e legislazione speciale sul lavoro dei minori: profili critici e prospettive evolutive*, *Variazioni sui temi di diritto del lavoro*, 2019, p. 1878.

59 Cfr. l'art. 1, comma 622, legge n. 296/2006, in forza del quale «l'istruzione impartita per almeno dieci 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. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni».

60 Così L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Il rilancio dell'apprendistato di primo livello*, cit., p. 276 e D. PAPA, *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 111.

61 S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 123.

Riaffermata dal legislatore del 2011 col Testo Unico sull'apprendistato⁶², dopo l'assenso ricevuto con qualche polemica e note di distinguo dalle parti sociali⁶³ alla bozza di riforma concordata in sede di conferenza Stato-Regioni⁶⁴, la scelta di ripristinare a quindici anni l'età minima di accesso al lavoro sarà ulteriormente confermata dal legislatore del Jobs Act attraverso la sostanziale trasposizione dell'**art. 3, comma 1, d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167**, nell'**art. 43, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**.

2.3 Le tutele normative dell'apprendista minorenni

Chiariti i presupposti culturali e gli obiettivi di questa opzione di politica del diritto, si tratta ora di valutare quali implicazioni essa ha comportato in relazione alle specifiche normative applicabili all'apprendistato di primo livello, posto che il giovane assunto con questa tipologia contrattuale seguita ad essere destinatario, in quanto minorenni, di una serie di norme speciali in materia di orario di lavoro e salute e sicurezza che, come si vedrà, incidono in modo significativo sugli aspetti organizzativi del percorso di alternanza.

Con particolare riferimento al profilo dell'orario di lavoro l'art. 2, comma 4, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, recante disposizioni relative ad alcuni aspetti dell'orario di lavoro, prevede che «**la disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni**». La disposizione comporta automaticamente l'esclusione del rapporto di lavoro degli apprendisti minorenni dal dominio di applicazione del d.lgs. n. 66/2003. Ne consegue che, per quanto concerne la disciplina dell'orario di lavoro⁶⁵, al rapporto degli apprendisti di età inferiore a diciotto anni si applica solo ed esclusivamente la legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345, a sua volta integrato e corretto dal d.lgs. 18 agosto 2000, n. 262 in esecuzione della sopraccitata direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro⁶⁶. In favore di questa tesi si è espresso il Ministero del Lavoro con la circolare 3 marzo 2005, n. 8, dove si precisa che «per gli apprendisti minorenni si applica la disciplina speciale di cui alla legge n. 977 del 1967 e successive modificazioni»⁶⁷.

Questa normativa speciale prevede trattamenti differenziati a seconda che nel rapporto di lavoro sia coinvolto il bambino, cioè il minore che non ha

62 D.lgs. 14 settembre 2011, n.167, su cui cfr. M. D'ONGHIA, *Il Testo Unico sull'apprendistato*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, vol. 1, p. 215; D. GAROFALO, *Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al T.U. del 2011*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, p. 143, 2014, p. 427-459.

63 Cfr. Intesa Governo-Parti sociali dell'11 luglio 2011.

64 Cfr. Conferenza Stato-Regioni, intesa del 7 luglio 2011.

65 Sul tema del rapporto tra orario di lavoro e apprendistato, nell'ambito del quale la disciplina applicabile agli apprendisti minorenni contribuisce a limitare l'utilizzo dei margini di flessibilità oraria riconosciuti dal d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, cfr. P. ICHINO, *Il tempo della prestazione del rapporto di lavoro*, II, Giuffrè, Milano, 1985, spec. 83 e 123.

66 R. NUNIN, *Il lavoro dei minori: interventi recenti internazionali e interni*, in *Riv. giur. Lav.*, 2000, vol. 1, p. 655-678.

67 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 3 marzo 2005, n.8, punto 3.

ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; oppure il lavoratore adolescente, cioè il minore di età compresa tra i quindici e i diciotto anni e che non è più soggetto all'obbligo scolastico⁶⁸. Ai fini della nostra indagine, le disposizioni sul lavoro minorile rilevano, senza dubbio, nella misura in cui si riferiscano al lavoratore adolescente. Ma rilievo assume altresì la disciplina dettata in materia di lavoro dei bambini quando l'apprendista di primo livello, di età inferiore a sedici anni, è ancora soggetto all'obbligo scolastico, di cui il rapporto di apprendistato costituisce una delle modalità di assolvimento⁶⁹. A tale categoria di apprendisti, peraltro, si applica l'**art. 4** della legge 17 ottobre 1967, n. 977, per cui è vietato adibire al lavoro i bambini, a meno che ciò non sia oggetto di autorizzazione della direzione territoriale del lavoro, previo assenso dei titolari della potestà genitoriale.

In conseguenza dell'applicazione dell'**art. 15**, legge 17 ottobre 1967, n. 977, è vietato adibire i minori apprendisti al lavoro notturno⁷⁰. Ai sensi del l'**art. 17**, legge 17 ottobre 1967, n. 977, **comma 2**, solo i lavoratori adolescenti, e dunque gli apprendisti minorenni, che abbiano compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

In esecuzione dell'**art. 18**, legge 17 ottobre 1967, n. 977, l'orario di lavoro degli apprendisti adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali, mentre il limite per gli apprendisti bambini è ulteriormente circoscritto a 7 ore giornaliere e 35 settimanali. La disposizione del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 già richiamata⁷¹ esclude che i predetti limiti possano essere modulati flessibilmente, ovvero quantificati come media di periodi più ampi rispetto alla giornata o alla settimana, attraverso il ricorso ai regimi orari c.d. multiperiodale o c.d. plurisettimanale⁷². In virtù della succitata disposizione, deve inoltre ritenersi preclusa la possibilità di utilizzare, per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro straordinario che, come noto, si definisce quale intervallo di tempo che intercorre tra l'orario normale di lavoro (40 ore settimanali) e l'orario massimo settimanale (48 ore). Gli apprendisti minorenni sono soggetti altresì ad un regime normativo speciale per quanto riguarda

68 Art. 1, comma 2, legge 17 ottobre 1967, n. 977.

69 Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 21 marzo 2016, n. 11.

70 Ai fini della predetta disposizione, per lavoro notturno si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. In argomento, cfr. D. CIRIOLI, *Il lavoro notturno per gli apprendisti*, in *Dir. prat. lav.*, 2003, n. 15.

71 Art. 2, comma 4, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

72 Sul punto, si veda, ancora, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 3 marzo 2005, n. 8, punto 6.

l'articolazione delle pause. In base all'**art. 20**, legge 17 ottobre 1967, n. 977, l'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno, salva la possibilità di riduzione a mezz'ora da parte dei contratti collettivi, oppure con provvedimento della direzione provinciale del lavoro, quando il lavoro non presenti carattere di pericolosità o gravosità. La direzione provinciale del lavoro può altresì proibire la permanenza nei locali di lavoro degli adolescenti durante i riposi intermedi e, nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, può prescrivere che il lavoro dei bambini e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio. Infine, in esecuzione dell'**art. 22**, legge 17 ottobre 1967, n. 977, agli apprendisti minorenni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con riservato riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Oltre alle attuali restrizioni in materia di orario di lavoro, trovano applicazione dei divieti che impediscono l'impiego degli adolescenti in talune lavorazioni, processi e lavori individuati dall'**Allegato I** della legge 17 ottobre 1967, n. 977, soggetto ad adeguamento **«al progresso tecnico e all'evoluzione della normativa comunitaria con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità»⁷³**. In deroga ai predetti divieti, l'art. 6 comma 2 della medesima legge prevede che le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I possano essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano eseguiti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione. Vale la condizione posta dal successivo comma 2 per la quale le predette attività devono essere autorizzate preventivamente dalla direzione provinciale del lavoro, previo parere dell'unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto

⁷³ Art. 6, comma 6, legge 17 ottobre 1967, n. 977.

da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro.

Rigorosi sono altresì gli obblighi inerenti al tema della sicurezza, per quanto concerne, in particolare, il documento di valutazione dei rischi. L'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, infatti, fa rientrare nel gruppo dei c.d. «rischi particolari», quelli connessi all'età del lavoratore, senza tuttavia richiamare alcuna legislazione, dovendosi ritenere allusivo il rimando alla legge n. 977/1967. In particolare, l'art. 7 della predetta legge stabilisce che il datore di lavoro, prima di adibire un minore (e dunque un apprendista minore) al lavoro e sottoporlo ad ogni modifica rilevante delle relative condizioni lavorative, deve effettuare la valutazione dei rischi con particolare riguardo, tra l'altro, al suo sviluppo non ancora completo, alla mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, alla pianificazione e allo svolgimento dei processi di lavoro, alla loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro, alla situazione della informazione e della formazione dei minori. Va inoltre richiamata la previsione in forza della quale l'obbligo di informazione ai lavoratori, previsto all'**art. 21 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626** (ora, **art. 36, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81**), viene esteso anche ai titolari della potestà genitoriale del minore e, quindi, dell'apprendista che non abbia ancora compiuto il diciottesimo anno di età⁷⁴.

Ulteriori vincoli rivolti alla tutela della salute degli apprendisti minorenni derivano, infine, dall'applicazione dell'art. 8, legge 17 ottobre 1967, n. 977, in base del quale i minori possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica⁷⁵. I commi successivi della disposizione prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, laddove ad esempio si prevede che l'idoneità dei minori all'attività lavorativa cui sono addetti debba essere accertata mediante visite periodiche, a cura e spese del datore di lavoro, da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno, presso un medico del Servizio sanitario nazionale. L'esito delle predette visite mediche deve essere comprovato da apposito certificato e, tra le altre cose, il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale. I minori che, a seguito di visita medica, risultassero non idonei ad un determinato lavoro non potrebbero essere ulteriormente adibiti allo stesso.

74 Art. 7, comma 2, legge 17 ottobre 1967, n. 977.

75 Di recente, Cass., sez. III, 6 dicembre 2016 n. 51907, ha precisato che la condotta di ammissione al lavoro di minore senza la prescritta visita medica costituisce tuttora reato. Sanzionata penalmente dall'articolo 26 della legge 17 ottobre 1967, n. 977 è, in particolare, l'ammissione al lavoro in mancanza di visita medica (ex art. 8, comma 1), mentre l'inadempimento dell'obbligo di certificazione all'esito della predetta visita (ex art. 8, comma 4) è stato depenalizzato con l'entrata in vigore dell'art. 42 del d.l. 21 giugno 2013, n. 69 che ha espressamente e testualmente abrogato questa disposizione.

3.0 Caso pratico

Il caso di specie riguarda un datore di lavoro che è stato condannato nei primi gradi di giudizio, perché accusato colpevole di due contravvenzioni commesse nei confronti di un dipendente minore ancora bambino ai tempi in cui era avvenuto il fatto. In particolare, le contravvenzioni di cui l'imputato era accusato erano, in primis, di aver fatto praticare al lavoratore bambino (quasi quindicenne) un orario di lavoro superiore alle sette ore giornaliere e alle 35 ore settimanali (le ore erano sette e mezza, quindi, poco più di 37 ore settimanali) ai sensi degli **artt. 18, co. 2 e 26, co. 2 l. 17 Ottobre 1967, n. 977**; in secondo luogo di aver adibito il bambino a lavori deleteri ai sensi dell'Allegato I della precedente legge citata.

Il datore di lavoro condannato, quindi, ha proposto ricorso dinanzi alla Corte di Cassazione tramite il difensore di fiducia contro la sentenza appena spiegata.

Nello specifico, con riferimento al primo capo d'imputazione, di maggior interesse dal punto di vista lavoristico, il ricorrente ha dedotto, l'errata applicazione da parte del giudice di merito della legge penale a tutela dei bambini e adolescenti, per aver il giudice di merito computato nell'orario di lavoro, ai fini delle limitazioni stabilite dalla normativa a tutela dei fanciulli ed adolescenti, anche il tempo dedicato all'istruzione, nella specie vertendosi in rapporto di apprendistato. A sostegno della sua tesi, il ricorrente, poi, ha fatto riferimento alla giurisprudenza di legittimità, secondo la quale, le pause d'istruzione dell'apprendista non si calcolerebbero all'orario di lavoro e, quindi, le limitazioni non verrebbero superate. Questo primo motivo non è stato meritevole di accoglimento, in quanto, secondo un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, la normativa in tema di orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti prevale rispetto a quella sull'apprendistato in genere; a conferma di questa tesi, si può citare l'**art. 3 co. 1, l. 17 Ottobre 1967, n. 977**, dal quale si desume che le relative disposizioni si applicano, in ragione della sola età, sia ai lavoratori generici sia agli apprendisti. Di conseguenza i limiti di orario di lavoro ai sensi dell'**art. 18 co. 1 e 2, l. 17 Ottobre 1967, n. 977** sono stati, giustamente, applicati nel caso di specie ed è stata, invece, rigettata la tesi, secondo la quale l'orario di istruzione, possa aggiungersi, nel caso di apprendisti minori o fanciulli, a quello di lavoro, il superamento dei limiti riportati dalla citata l. 977.

Tramite il secondo motivo, hanno invocato la prescrizione dei reati. La Corte di Cassazione, però, ha rilevato che i rinvii posti nel giudizio di merito, ad istanza di parte (complessivamente anni 1, mesi 7, giorni 23, non determinati da esigenze probatorie o riconoscimento di termini a difesa), hanno condotto a svariate sospensioni del processo e dei termini prescrizionali. Alla luce di quanto sopra, pertanto, la Corte di Cassazione (con sentenza "**Cassazione**

penale sezione III-23/01/2003, n. 9516") ha rigettato il ricorso, condannando altresì il ricorrente a pagare le spese giudiziarie⁷⁶.

CONCLUSIONI

Sicuramente, sono dell'opinione che il lavoro minorile e non lo sfruttamento di esso possa servire molto, per permettere ai giovani di avere un'idea, di come il mondo del lavoro funzioni e di prepararli per il cambio di stile di vita radicale che comporta la fine degli studi e l'entrata ufficiale nel "mondo del lavoro", anche se, grazie ai contratti di apprendistato, queste due "realità" riescono a venire coniugate, seppur, non senza critiche.

Infatti, il Ricercatore di Diritto del lavoro dell'Università degli studi di Bergamo, Paolo Tomassetti, ha posto, nel suo articolo sull'apprendistato di primo livello, vari problemi che possano riguardare la gestione ed applicazione di questo contratto, causa, le tutele maggiori previste per i lavoratori minori. Le critiche variano dall'organizzazione dei periodi di riposo e l'interruzione di essi con un giorno diverso dalla domenica, andando ad incidere anche sulla frequenza dei giorni scolastici; al lavoro notturno solo se non è presente personale adulto e quindi al ragazzo non può essere affiancato il responsabile in quelle particolari situazioni; al non superamento del limite orario di istruzione e formazione. Secondo Tomassetti, la gestione dell'alternanza tra scuola e lavoro finisce per avere molti problemi di continuità e la coniugazione di questi due profili diventa molto difficile, sia per il datore di lavoro, che per il giovane apprendista. Non sarebbe strano che per ovviare alle problematiche ora portate, nell'organizzazione dell'alternanza certe imprese esternassero la propensione ad assegnarsi la presenza del minore in azienda solo nei periodi non scolastici, facendo di fatto un uso stagionale dell'apprendistato che, oltre a trasgredire in parte la funzione ideale dell'istituto, potrebbe sollevare profili di incompatibilità con l'**art. 43, comma 8, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81**. Ai sensi di questa disposizione, infatti, lo svolgimento di attività stagionali in apprendistato di primo livello sarebbe possibile solo nelle regioni e nelle province autonome in cui è presente un sistema di alternanza scuola-lavoro, a fronte di un intervento della contrattazione collettiva che disciplini specifiche modalità di utilizzo dell'apprendistato scolastico di istruzione secondaria, anche a tempo determinato⁷⁷.

Critiche a parte, è apprezzabile il lavoro che il legislatore ha fatto in tema di tutela del lavoro minorile, calcolando anche l'evoluzione della normativa a partire dall'industrializzazione del nostro Paese. Il fatto che l'istruzione

⁷⁶ Corte di Cassazione, Cassazione penale sezione III-23/01/2003, n. 9516, in DeJure Banche dati editoriali GFL, Giuffrè.

⁷⁷ TOMASSETTI P., *Apprendistato di primo livello e legislazione speciale sul lavoro dei minori: profili critici e prospettive evolutive*, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2019, p. 1885-1887.

scolastica ha ottenuto maggiore importanza rispetto a quella dell'età, denota quanto la "società" volesse i giovani molto più tecnicamente preparati per iniziare a lavorare, per far fronte, soprattutto, al progresso tecnologico ed evolutivo delle varie attività.

BIBLIOGRAFIA

ASSANTE G., GIANNINO P., MAZZIOTTI F., *Manuale di diritto minorile*, Roma-Bari, Laterza, 2000.

F. BACCHINI, *L'alternanza scuola lavoro, rectius i "percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento": problemi giuslavoristici e prospettive per il mercato del lavoro*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2019.

BELLAVISTA A., *Il lavoro sommerso*, Giappichelli, Torino, 2000.

CIRIOLI D., *Il lavoro notturno per gli apprendisti*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003.

CIOCCA G., RIGHI A. (a cura di), *Il lavoro minorile: esperienze e problematiche di stima*, in [Cnel](#).

CORRADO R., *Trattato di diritto del lavoro*, vol. 2, *Il contratto di lavoro*, Torino, UTET, 1966.

CUCCIOVINO S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, torino, 2013.

DE CRISTOFARO M.L., *Lavoro minorile*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, 1990, volume 18.

DE CRISTOFARO M.L., *Minori (lavoro dei)*, in *Digesto discipline privatistiche, Sezione commerciale.*, UTET, 1993, vol. 9.

DE CRISTOFARO M., *Minore età e contratto di lavoro*, in *Rivista di diritto civile*, 1979, volume 2.

DE LITALA L., *Il contratto di lavoro*, 5 edizione, Torino, UTET, 1956.

D'ONGHIA M., *Il Testo Unico sull'apprendistato*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2012, volume 1.

FERRANTE V., *Le politiche attive del lavoro fra decentramento e accentrato: un dolce girotondo?*, in *Lavoro e diritto*, 2016.

GAROFALO D., *Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al T.U. del 2011*, in *Giornale del diritto del lavoro e sulle relazioni industriali*, 2014.

GAROFALO D., *Il ruolo dell'apprendistato nel sistema di istruzione e formazione professionale*, in REGGIANI GELMINI P., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Scuola, Università e mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè, 2006.

GAROFALO D., *Minori e formazione professionale*, in MISCIONE M. (a cura di), *Il lavoro dei minori*, Milano, IPSOA, 2002.

HEPPLE B., *Is the Eradication of Child Labour "Within Reach"? Achievements and Challenges Ahead*, in NESI G., NOGLER L., PERTILE M. (a cura di), *Child Labour in a Globalized World. A Legal Analysis of ILO Action*, Ashgate, Farnham, 2008.

ICHINO P., *Il tempo della prestazione del rapporto di lavoro*, volume 2, Giuffrè, Milano, 1985.

INGRAVALLE F., *La Carta Sociale Europea 18 Ottobre 1961-18 Ottobre 2011*, in [Consiglio d'Europa](#).

LOFFREDO A., *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Bari, Cacucci, 2012.

LOFFREDO A., *Scuola e formazione. Sulle tracce di una riforma*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2001.

LOY G., *La capacità fisica nel rapporto di lavoro*, Milano FrancoAngeli, 1993.

MASSAGLI E., *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, Roma, 2016.

NUNIN R., *Il lavoro dei minori: interventi recenti internazionali e interni*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2000, volume 1.

OFFEDDU M., *Lavoro dei minori*.

- OLIVELLI P., *Il lavoro dei giovani*, Giuffrè, Milano, 1981.
- PAPA D., *Età di ammissione al lavoro: chiarimenti del Ministero*, in Guida lavoro, 2007.
- PAPA D., *Il contratto di apprendistato. Contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano, 2010.
- PASQUALETTO E., *L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Padova, CEDAM, 2013.
- PROSPERETTI U., *Il problema sociale dell'istruzione professionale*, in Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, 1956.
- RUSTICO L., TIRABOSCHI M., *Il rilancio dell'apprendistato di primo livello*, Giuffrè, Milano, 2011.
- SALA CHIRI M., *La legislazione italiana sul lavoro dei minori un secolo dopo*, in Rivista Giuridica del Lavoro, 1981, volume 1.
- SALAZAR C. in BIFULCO R., CELOTTO A., OLIVETTI M. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, UTET, 2006, Articolo 37.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *La tutela del lavoro minorile*, in Rivista degli Infortuni, 1971.
- TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019.
- TOMASSETTI P., *Apprendistato di primo livello e legislazione speciale sul lavoro dei minori: profili critici e prospettive evolutive*, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2019.
- Fondazione TRENTO BRUNO con SAVE THE CHILDREN, *Game Over: indagine sul lavoro minorile in Italia*, 2013.
- TREU T., *La tutela del minore nel diritto del lavoro*.
- VARESI P.A., *Il Testo Unico sull'apprendistato: note sui profili formativi*, in Diritto delle relazioni industriali, 2011.
- VISCOMI A., *"Testo" e "contesto": il difficile incontro tra minori, lavoro e diritto del lavoro*, in [Università "Magna Grecia"](#), 2000.