



**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [info@studiopirinu.it](mailto:info@studiopirinu.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

**STUDIO PIRINU**  
Consulenti del Lavoro

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

**Ai Sigg. Clienti dello Studio**

*Circolare n. 11 del 01.07.2024*

**OGGETTO:** *il lavoro dei minori - Chiarimenti e Precisazioni.*

La necessità di reperire manodopera in questo particolare periodo dell'anno, quale naturale effetto della stagione estiva ormai avviata, induce talvolta a reclutare personale minorenni. La particolare natura di questo rapporto di lavoro, le osservazioni avanzate dagli organi preposti ai controlli e i sopravvenuti chiarimenti, ci hanno indotto a fare chiarezza su taluni aspetti che devono essere analizzati con estrema attenzione stante il pesante regime sanzionatorio, finanche di natura penale, che presidia la materia.

Come noto, secondo la normativa italiana il minore può essere normalmente adibito al lavoro ove abbia compiuto il sedicesimo anno di età e frequentato la scuola per almeno dieci anni. Si ritiene che debba aver frequentato almeno il secondo anno delle scuole superiori. Il percorso, inoltre, deve essere finalizzato 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. Sotto quest'ultimo profilo, e in via meramente interpretativa, si osserva che ove il percorso lavorativo non precluda quello previsto ordinariamente dal calendario scolastico, il minore può lavorare. Il caso classico è quello del soggetto che ha compiuto il secondo anno delle superiori, lavori durante le vacanze (luglio e agosto) per dopo tornare a scuola a settembre. In questa ipotesi l'ammissione al lavoro appare pienamente legittima, tanto più che la fattispecie risulta essere condivisa anche dagli organi di controllo.

Altro aspetto riguarda l'applicazione delle norme prevenzionistiche, ovverosia quelle attinenti alla regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Da questo punto di vista occorre sempre esaminare cosa il D.V.R. (Documento valutazione Rischi) indichi in ordine alla necessità di prevedere la cd. "sorveglianza sanitaria" ovverosia l'obbligo - secondo i rischi presenti in azienda - di nominare il medico del lavoro (cd. Medico competente) che provvederà alle visite preventive e periodiche del personale. Obbligo che, a giudizio di molti, è presente in pressoché tutte le attività. A quel punto il minore, preventivamente alla assunzione, deve essere sottoposto a visita al fine dell'ottenimento del giudizio di idoneità al lavoro. Nel caso, invero abbastanza raro, di attività "non soggette" alla sorveglianza sanitaria (e come tali declinate nel D.V.R.), pare sia sufficiente un certificato medico rilasciato dal medico di famiglia.

Altri aspetti riguardano l'obbligo di rilascio di apposita dichiarazione di responsabilità da parte di chi esercita la patria potestà, il divieto di adibire il minore a lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, il divieto di lavoro notturno (salvo qualche eccezione) l'obbligo di rispettare almeno due giorni di riposo settimanale (anche in questo caso esistono alcune eccezioni). Non va sottovalutato infine l'obbligo di formazione, informazione e addestramento.

Tutto quanto sopra detto è la sintesi delle osservazioni mosse dagli organi preposti ai controlli in materia. Consigliamo, pertanto, la massima attenzione sull'argomento nei confronti del quale lo studio, come di consueto, rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento o ragguaglio dovesse rendersi necessario.

L'occasione è gradita per salutarvi cordialmente.

  
DOTT. GIUSEPPE PIRINU