

Lavoro e adempimenti - Fedina penale immacolata per tutti, a prescindere dal rapporto di lavoro. I punti certi sul certificato antipedofilia

Cirioli a pag. 3

I punti certi del nuovo obbligo, dopo i chiarimenti e le FAQ del ministero di giustizia

Fedina penale bianca per tutti

Il certificato antipedofilia prescinde dal tipo di lavoro

*Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI*

La fedina penale pulita serve a tutti i lavoratori. A prescindere dal tipo di rapporto di lavoro, chi arruola personale per attività con contatto diretto e regolare (non sporadico) con minori, deve avere il certificato penale del neo lavoratore. Anche le famiglie per i domestici (come colf e badanti). Questo appare un dato certo, nella confusione dei vari chiarimenti del ministero della giustizia, senza una modifica della norma (art. 25-bis dlgs n. 39/2014). L'altro dato certo è il costo del nuovo obbligo: 20 euro minimo per rapporto di lavoro. A far festa sono le casse dello stato che possono attendere un incasso superiore a 190 milioni di euro (l'anno scorso i contratti attivati sono stati 9.602.254). Il resto è tutta incertezza: l'applicabilità del nuovo obbligo alle società, per esempio, e l'efficacia stessa dell'adempimento (il certificato riporta le sentenze passate in giudicato, cosa che può arrivare dopo tre gradi di giudizio, e non anche i procedimenti penali in corso).

Finora le indicazioni sul nuovo obbligo sono arrivate solo dal ministero della giustizia. In una prima nota ha spiegato che l'obbligo «sorge soltanto ove il soggetto che intenda avvalersi dell'opera di terzi [soggetto che può anche essere individuato in un ente o in un'associazione che svolga attività di volontariato, seppure in forma organizzata e non occasionale e sporadica (non si parla di società, Nda)] si appresti alla stipula di un contratto di lavoro». E ha aggiunto: «non è rispondente al contenuto precettivo di tali nuove disposizioni l'affermazione per la quale l'obbligo di richiedere il certificato del casellario giudiziale gravi su enti e associazioni di volontariato

pur quando intendano avvalersi dell'opera di volontari; costoro, infatti, esplicano un'attività che, all'evidenza, resta estranea ai confini del rapporto di lavoro».

In una seconda nota il ministero ha spiegato che «i certificati saranno rilasciati entro qualche giorno dalla richiesta». Con la circolare 3 aprile, ancora, ha spiegato che «l'ufficio del Casellario centrale sta operando sul sistema informatico gli interventi necessari per fornire al datore di lavoro il certificato che contenga però le sole iscrizioni di provvedimenti riferiti ai reati espressamente indicati nell'articolo 25-bis». E che «nelle more, gli uffici (...) forniranno al datore di lavoro, che dimostri di avere acquisito il consenso dell'interessato, l'attuale certificato penale del Casellario giudiziale di cui all'articolo 25 del T.U.». Infine, con otto FAQ il ministero ha risposto ai quesiti ricorrenti (si veda tabella).

Il risultato è dunque uno stato confusionario di regole e istruzioni che suggeriscono una via d'uscita obbligata: l'opportunità di farsi firmare dal lavoratore/trice che si intende impiegare (quale che sia il rapporto di lavoro) un'autocertificazione in cui si affermi di non aver riportato condanne né misure interdittive per reati contro i minori.

—© Riproduzione riservata—



L'identikit del nuovo adempimento

In cosa consiste il nuovo obbligo	Richiesta del certificato penale della persona che si intenda «impiegare al lavoro»
Su chi ricade l'obbligo	Sul soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona
L'obbligo ricorre per ogni tipologia di attività lavorativa?	No. Ricorre soltanto se la persona da impiegare al lavoro è destinata a svolgere attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori
Che cosa s'intende per «attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori»	Si intende tutte le professioni o i lavori (a esempio quelle di insegnante, bidello, pediatra, allenatore, educatore) per i quali l'oggetto della prestazione comporta un contatto diretto e regolare con i minori a fronte di uno specifico rapporto di lavoro
A quali «rapporti di lavoro» si applica il nuovo obbligo	A tutti i «rapporti con prestazioni corrispettive», a prescindere dalla natura (autonoma, subordinata o parasubordinata). Quindi si applica ai contratti: • di lavoro dipendente (a tempo indeterminato o a termine, a chiamata ecc.), • a quelli parasubordinati (co.co.co., co.co.pro.) • e a quelli autonomi (partita Iva). Sono escluse soltanto le «forme di collaborazione che non strutturino un definito rapporto di lavoro» (voucher, mini co.co.co. ecc.)
Finalità del nuovo obbligo	Verificare: 1. l'esistenza di condanne per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale; 2. ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.
Dove si può richiedere il certificato?	A qualunque ufficio del casellario giudiziario della Procura della Repubblica, indipendentemente dal luogo di nascita o di residenza della persona cui si riferisce (che si intende impiegare al lavoro)
Quanto costa il certificato	• 1 marca da bollo da 16 euro (*); • 1 marca per diritti da 7,08 euro se il certificato è richiesto con urgenza; • 1 marca per diritti da 3,54 euro se il certificato è richiesto senza urgenza
La sanzione	Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo è soggetto al pagamento della sanzione da 10 mila a 15 mila euro
Da quando è in vigore il nuovo obbligo?	Dal 6 aprile 2014, ossia per quei rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data
L'obbligo c'è anche nei confronti di chi è già impiegato (al 6 aprile)?	No, vale esclusivamente per i rapporti instaurati dal 6 aprile 2014
Dipendente assunto a termine prima del 6 aprile e riassunto alla scadenza del contratto (dopo il 6 aprile)	Il certificato va richiesto in relazione al secondo contratto di lavoro
Il certificato ha validità sei mesi dalla data di rilascio. Occorre quindi richiedere il certificato ogni sei mesi?	No. Il certificato va richiesto soltanto al momento dell'impiego al lavoro della persona
In attesa del certificato si può stipulare il contratto di lavoro?	Si. In attesa dell'acquisizione del certificato: 1. il datore di lavoro pubblico acquisisce dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di certificazione; 2. il datore privato acquisisce una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà

(*) I casi di esenzione dal bollo sono elencati nel dpr 642/72, tabella allegato B