

Lo ha precisato il ministero del lavoro: nessun nuovo obbligo nei cambi appalto

Fedina penale a lunga scadenza

Il certificato antipedofilia passa da datore a datore

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Il passaggio diretto del lavoratore da un datore di lavoro a un altro esonera quest'ultimo dal dover richiedere il certificato penale antipedofilia se l'adempimento è già stato fatto dal primo datore di lavoro. È ciò che può succedere, per esempio, nei cambi d'appalto: non serve pertanto munirsi nuovamente dei certificati penali dei dipendenti, se già chiesti dal precedente datore di lavoro. È quanto precisato dal ministero del lavoro nell'interpello n. 22/2015.

Il certificato antipedofilia. I lavoratori occupati in attività che comportano contatto continuo (cioè «diretto» e «regolare») con minori devono avere la fedina penale pulita. Il requisito è in vigore dal 6 aprile dell'anno scorso e, a tal fine, i datori di lavoro sono tenuti a verificare che la fedina penale sia pulita, al momento dell'assunzione, mediante richiesta di specifico certificato al casellario giudiziale. Il nuovo obbligo è disciplinato dall'art. 2, dlgs n. 39/2014 recante norme contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale dei minori, che ha inserito l'art. 25-bis al T.u. del casellario giudiziario (dpr n. 313/2002). Questo nuovo obbligo, che non va osservato per colf e badanti e nemmeno per i dirigenti, impone che il certificato penale sia «richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori». La fedina serve a «verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori». Le condanne concernono: prostituzione minorile (art. 600-bis), pornografica minorile

(art. 600-ter), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater), pornografia virtuale (art. 600-quinquies) e adescamento di minorenni (art. 600-undecies); le sanzioni interdittive invece si riferiscono alle pene accessorie introdotte dalla legge n. 172/2012 (ratifica della convenzione di Lanzarote del Consiglio d'Europa) con l'inserimento dell'art. 600-septies al codice penale, in base alle quali alla condanna (e patteggiamento di pena) per un delitto di pedopornografia, consegue, tra l'altro, «l'interdizione perpetua da qualunque incarico in grado, nonché da ogni ufficio o servizio in istituzioni o strutture pubbliche o private frequentate abitualmente da minori».

Come richiedere il certificato. La richiesta del certificato penale è obbligatoria per tutti i «datori di lavoro privato» e in tal caso sono incluse anche associazioni e/o organizzazioni di volontariato. L'obbligo sussiste soltanto quando s'intenda stipulare un contratto di lavoro e non anche quando ci si avvalga di semplici forme di collaborazione. La richiesta del certificato non va ripetuta alla scadenza di validità dello stesso certificato (che vale sei mesi) e non andava fatta neppure per le persone già impiegate alla data di entrata in vigore della normativa (come detto c'è stata il 6 aprile del 2014). La richiesta del certificato va fatta dallo stesso datore di lavoro interessato, munito di documento di riconoscimento in corso di validità, o da persona da lui delegata, utilizzando il modello 3-Bis (presente sul sito del ministero della giustizia all'indirizzo www.giustizia.it). La richiesta può essere presentata personalmente o per posta e in tal caso si deve allegare copia del documento di riconoscimento in corso di validità. Occorre, inoltre, una marca da bollo da 16 euro; una marca per diritti da 7,36 euro se il certificato è

richiesto con urgenza, altrimenti una marca per diritti da 3,84 euro (se il certificato è richiesto senza urgenza). I casi di esenzione dal bollo sono elencati nella tabella B allegata al dpr n. 642/1972.

Il certificato penale deve richiesto anche dal datore di lavoro pubblico, ossia dalle pubbliche amministrazioni e dai gestori di pubblici servizi per gli stessi fini descritti per il datore di lavoro privato e sempre nel caso in cui s'intenda instaurare con la persona un rapporto di lavoro di tipo contrattuale. La richiesta va effettuata tramite il modello 6A già in uso per le pubbliche amministrazioni; in tal caso non ci sono costi.

Il certificato può essere richiesto presso qualunque ufficio del casellario presso la procura della repubblica, indipendentemente dal luogo di nascita o di residenza del lavoratore che si deve impiegare.

Il momento in cui scatta l'obbligo. L'obbligo di richiesta del certificato penale sussiste al momento dell'assunzione del lavoratore e non anche nel caso in cui, nel corso di un rapporto di lavoro già instaurato, lo stesso sia successivamente spostato ad altra attività «sensibile» (ministero del lavoro, interpello n. 25/2014). Per esempio, per il lavoratore assunto come addetto al ricevimento di un albergo non c'è obbligo di richiesta del certificato; e nemmeno occorre chiederlo se poi (un giorno, un anno o un mese dopo; o anche subito dopo l'assunzione) gli venga cambiata mansione per essere impiegato in un miniclub (attività sensibile) dello stesso albergo.

Senza obbligo, il passaggio diretto. Nel rispondere all'Angem (associazione nazionale della ristorazione collettiva e servizi vari), che aveva chiesto al ministero del lavoro l'interpretazione corretta della norma in particolare riferimento all'esistenza dell'obbligo nei cambi appalto con l'azienda subentrante obbligata ad assume-



re il personale dell'impresa uscente, il ministero ha sottolineato che tale fattispecie (il cambio appalto) comporta la successione di diversi appaltatori nell'esecuzione di un servizio per conto dello stesso committente, con il passaggio del personale impiegato nell'appalto dall'impresa uscente a quella subentrante «in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto» (art. 29 del dlgs n. 276/2003). Considerato che nell'ambito di tale passaggio il personale risulta impegnato nella stessa attività, spesso senza soluzione di continuità, il ministero ha concluso per ritenere che, per il personale avente un contatto diretto e regolare con minori, il datore di lavoro/impresa subentrante non sia tenuto ad alcun ulteriore adempimento, nella misura in cui abbia acquisito i certificati penali già in possesso del precedente datore di lavoro/appaltatore.

© Riproduzione riservata

Il certificato penale antipedofilia

| | |
|-----------------------------|---|
| Chi deve richiederlo | Tutti i datori di lavoro, privati (incluse associazioni e organizzazioni di volontariato) e pubblici |
| Quando va richiesto | Nell'ipotesi di assunzione di personale per lo svolgimento di attività che hanno come destinatari diretti i minori oppure che implicino il contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori |
| Eccezioni | <ul style="list-style-type: none"> • L'obbligo sussiste solo in caso di stipulazione di un contratto di lavoro e non quando ci si avvale di semplici forme di collaborazione. • L'obbligo non va osservato per domestici (colf e badanti) e dirigenti |
| Il certificato | Ha validità di 6 mesi dalla data di rilascio (ma la richiesta non va ripetuta alla scadenza della validità) |
| Il costo | Per la richiesta del certificato antipedofilia occorrono: <ul style="list-style-type: none"> • 1 marca da bollo da 16 euro • 1 marca per diritti da 7,36 euro se il certificato è richiesto con urgenza • 1 marca per diritti da 3,84 euro se il certificato è richiesto senza urgenza |

Conta se la platea è determinabile

L'obbligo della richiesta del certificato ricorre nell'ipotesi di assunzione di personale per lo svolgimento di attività che hanno come destinatari diretti i minori, ovvero nell'ambito di attività che implicino un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori. Di conseguenza, non rientrano nel campo di applicazione tutte «quelle attività che non hanno una platea di destinatari preventivamente determinabile, in quanto rivolte a una utenza indifferenziata, anche se sia comunque possibile riscontrare la presenza di minori» (ministero del lavoro, interpello n. 25/2014). Ciò significa, nell'ipotesi di attività alberghiere, che il certificato va richiesto solamente per quelle attività che comportino un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori, come avviene per esempio per l'addetto al c.d. miniclub o al babysitting; mentre non va richiesto per le attività afferenti a ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani in quanto in tal caso la platea dei destinatari non è costituita solo da minori, né tantomeno è preventivamente determinabile.

- Tirocini e minorenni. In presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda non c'è obbligo per il datore di lavoro di richiedere il certificato penale del personale impiegato e addetto alle attività di tutoraggio, se non destinato in via principale ad attività «sensibili». Ciò perché l'attività di tutoraggio a minori si svolge, di norma, in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto (ministero del lavoro, interpello n. 25/2014). Può essere il caso, per esempio, del lavoratore addetto alla formazione di un giovane tirocinante o apprendista ancora minorenne; in tal caso, per il lavoratore tutor (addetto cioè alla formazione del minorenne) non deve essere il certificato antipedofilia «solo» perché egli svolga quel ruolo di formazione nei confronti di un minorenne. Se, oltre a tale attività di tutor, egli svolge anche un'attività «sensibile» (per esempio, addetto al mini-club) allora il certificato antipedofilia andrà richiesto.