

Belluno, 23 giugno 2021

Spettabili

Clienti

Loro sedi

Oggetto: CERTIFICATO PENALE OBBLIGATORIO PER LAVORARE A CONTATTO CON I MINORI

Il Decreto Legislativo n. 39 del 4 marzo 2014 stabilisce che i soggetti che intendano impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino un contatto diretto e regolare con minori, devono richiedere il certificato penale al casellario giudiziale, al fine di verificare l'esistenza di condanne per reati contro i minori.

Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 9/2014, l'obbligo di cui sopra riguarda esclusivamente i rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 6 aprile 2014 e non si applica a tutti i rapporti già in essere a tale data.

L'obbligo in esame trova applicazione nei confronti di tutti i soggetti che:

- assumono la qualifica di "datori di lavori", indipendentemente dalla loro natura giuridica e finalità economico – sociale. Sono interessate a tale obbligo: le imprese in genere, gli enti, le associazioni di volontariato, le onlus, le fondazioni, le persone fisiche, ecc;
- impiegano lavoratori mediante un contratto di lavoro di natura subordinata, parasubordinata, autonoma, di lavoro accessorio che per lo svolgimento di un'attività preveda un regolare e diretto contatto con i minori.

Sono soggette all'obbligo le agenzie di somministrazione di lavoro, qualora dal contratto di fornitura risulti evidente l'impiego del lavoratore nelle attività interessate.

L'obbligo non sussiste per le ipotesi in cui l'attività a contatto con i minori sia svolta a titolo di volontariato o in virtù di una forma di collaborazione non riconducibile ad un rapporto di lavoro.

Si ritiene, siano, inoltre, esclusi dall'obbligo anche i rapporti di tirocinio in quanto non costituiscono un rapporto di lavoro. Lo stesso non trova applicazione per dirigenti, preposti, responsabili, ovvero per tutte le figure che sovrintendo all'attività svolta dall'operatore diretto, anche qualora possano avere un contatto occasionale con i minori interessati con la tutela.

L'adempimento è circoscritto alle sole attività professionali che hanno come destinatari diretti i minori e cioè quelle che implicino un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori (ad esempio, insegnanti di scuole pubbliche e private, conducenti di scuolabus, animatori turistici per bambini o ragazzi, istruttori sportivi per bambino/ragazzi, personale addetto alla somministrazione di pasti all'interno di mense scolastiche, ecc).

Il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore per un'attività a contatto diretto e regolare con minori deve presentare richiesta di rilascio del certificato penale del lavoratore ad un qualsiasi ufficio del casellario

giudiziale, previa presentazione dell'apposito modello rilasciato dal Ministero della Giustizia corredato dal consenso del lavoratore interessato.

Posto che il rilascio del certificato penale del casellario giudiziale non è immediato, il datore di lavoro potrà comunque procedere ad assumere il lavoratore, purché questi sottoscriva una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà nella quale attesti l'assenza di condanne a suo carico per i reati di cui agli art. 600-bis (prostituzione minorile), 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione di materiale pornografico), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile e 609-undecies (adescamento di minori) del codice penale, ovvero l'assenza di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con i minori.

In presenza di tale dichiarazione, pertanto, il rapporto di lavoro è da considerarsi regolarmente instaurato e non passibile di sanzioni amministrativa in caso di verifica ispettiva.

Sull'argomento, sollecitato da richieste di chiarimenti, è intervenuto l'Ispettorato nazionale del Lavoro (Inl) il quale con la nota 967/2021, ha chiarito che qualora il datore di lavoro assuma, in date diverse, omettendo di richiedere il certificato, la sanzione sarà applicata in relazione a ciascun lavoratore assunto. In caso di accertamento di tale omissione, il datore di lavoro soggiace alla sanzione amministrativa da 10 a 15 mila euro prevista dall'art. 2 del Dlgs 39/2014.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP

