

Roma, 15 settembre 2014



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Alla Federalberghi

prot. 37/0015549

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – certificato penale del casellario giudiziale – D.Lgs. n. 39/2014 – tirocinanti e/o lavoratori minorenni.

La Federalberghi – Federazione imprese italiane alberghi e turismo – ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 2, D.Lgs. n. 39/2014, di attuazione della Direttiva europea 2011/93/EU concernente la lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori.

In particolare l'istante domanda se, ai sensi della disposizione normativa citata, il datore di lavoro debba richiedere il certificato penale del casellario giudiziale nel caso di assunzione di personale per lo svolgimento di attività di portineria, ricevimento, amministrazione, cucina, bar, sala e pulizia dei piani che possano implicare un contatto con minori.

Si pone, altresì, la questione:

- relativa alla sussistenza o meno del predetto obbligo con riferimento al personale da adibire al medesimo reparto, laddove in azienda siano presenti tirocinanti e/o lavoratori minorenni;
- se l'obbligo sussista anche qualora la fattispecie prevista dalla legge si verifichi successivamente alla data di assunzione.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre muovere dalla lettura della disposizione di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 39/2014, ai sensi della quale *“chi intende impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate **che comportino contatti diretti e regolari con minori**, al fine di 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”* deve richiedere il certificato penale del casellario giudiziale da cui risulti l'assenza di condanne per gli illeciti sopra indicati.

Come chiarito da questo Ministero con circolare n. 9/2014, dalla lettura della norma si evince che l'adempimento in esame trova applicazione nell'ipotesi di assunzione di personale per lo svolgimento di attività professionali **che abbiano come destinatari diretti i minori**, ovvero nell'ambito di attività che implicino un **contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori**.

Ne deriva che non rientrano, invece, nel campo di applicazione della norma *“quelle attività che non hanno una platea di destinatari preventivamente determinabile, in quanto rivolte ad una utenza indifferenziata”*, anche se sia comunque possibile riscontrare la presenza di minori.

Si sottolinea, inoltre, come la medesima disposizione sancisca l'obbligo di richiesta del certificato in capo al datore di lavoro, fissandolo nel **momento in cui quest'ultimo intenda impiegare il lavoratore e dunque esclusivamente prima di effettuare l'assunzione, ovvero nella misura in cui, venuto a scadenza il contratto, il datore di lavoro stipuli un nuovo contratto con lo stesso prestatore** (cfr. nota interpretativa Ministero della Giustizia – Ufficio legislativo).

Alla luce delle osservazioni sopra svolte, in risposta ai quesiti avanzati, si ritiene che nell'ipotesi di attività alberghiere occorre richiedere il certificato solo per quelle attività che **involcano un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori**, come avviene ad esempio per l'addetto al c.d. miniclub o al *babysitting* ecc., non riguardando invece le attività del settore afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani in quanto in tal caso la platea dei destinatari non è costituita soltanto da minori, né tantomeno risulta preventivamente determinabile.

Per le suddette ragioni, anche in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non si richiede al datore di lavoro l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella stessa unità produttiva, quand'anche addetto ad attività di tutoraggio, svolgendosi di norma tale ultima attività in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto.

Infine, si ribadisce che l'obbligo in questione 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 rientrante nel campo applicativo della disposizione. Del resto, l'art. 25 bis del D.P.R. n. 313/2002 – secondo cui *“il certificato penale del casellario giudiziale (...) deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona (...)”* – valutato unitamente alla lettera dell'art. 10, par. 2, della direttiva 2011/93/UE – secondo cui *“gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che i datori di lavoro, al momento dell'assunzione di una persona per attività (...)”* – induce a concludere nel senso anzidetto.

Così ha anche specificato il Ministero della Giustizia – Ufficio legislativo, secondo cui “*la norma pone l’obbligo a carico del datore di lavoro in riferimento al momento in cui inizia il rapporto di lavoro*”.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Danilo Papa)

SC/ADB-1471