

## Reati contro i minori: obbligo per i datori di lavoro di richiedere il certificato del casellario giudiziale

di Roberto Camera - Funzionario della DTL di Modena e curatore del sito internet [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it)\*

*Al fine di tutelare i minori, le aziende che assumono lavoratori per attività che comportano un contatto diretto e regolare con i giovani al di sotto dei diciotto anni, devono, dal 6 aprile, richiedere preventivamente un certificato penale del casellario giudiziale, al fine di verificare l'esistenza di condanne per reati di abuso o sfruttamento sessuale dei minori.*

*Dal 6 aprile un nuovo adempimento è previsto in capo al datore di lavoro. Questo è uno dei risultati scaturiti dal [D.Lgs. n.39/14](#).*

Il Governo, al fine di dare attuazione alla [direttiva comunitaria n.2011/93/UE](#), relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, ha pubblicato – sulla G.U. n.68 del 22 marzo 2014 – il D.Lgs. n.39 del 4 marzo 2014. In tale provvedimento, e precisamente all'art.2, viene prevista una modifica al D.P.R. n.313/02, che è il "Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di casellario giudiziale", con l'introduzione dell'art.25-bis, il quale statuisce che:

*"il certificato penale del casellario giudiziale di cui all'articolo 25 deve essere 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, 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, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori".*

Ciò sta a significare che la verifica da effettuare, da parte del datore di lavoro, attiene essenzialmente a queste condanne:

- prostituzione minorile (600-bis del codice penale);
- pornografia minorile (600-ter del codice penale);
- detenzione di materiale pornografico (600-quater del codice penale);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (600-quinquies del codice penale);

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

- adescamento minorenni (609-undecies del codice penale).

La nuova disposizione, e quindi l'obbligo informativo, è entrato in vigore il 6 aprile 2014. In pratica, da tale data il datore di lavoro, sia esso pubblico che privato, è obbligato a richiedere il certificato del casellario giudiziale all'Ufficio locale del casellario presso la Procura della Repubblica nel caso di nuova assunzione sia di un lavoratore che di una lavoratrice.

Per quanto il provvedimento sia giusto al fine di tutelare i minori dal momento che entrano in contatto con altri soggetti in modo continuativo, l'applicazione comporta un aggravio per il datore di lavoro perché la normativa dà a quest'ultimo l'onere di richiedere il documento e, quindi, anche il relativo costo. Nella giornata del 3 aprile scorso, il Ministero della Giustizia ha pubblicato ben tre note chiarificatrici sulla portata applicativa della norma e sulla procedura per il rilascio dei certificati del Casellario giudiziale, che è il caso di esaminare.

● La [prima nota](#) tratta della portata applicativa delle disposizioni previste dal nuovo art.25-bis. Il Ministero evidenzia, innanzitutto, che la richiesta deve essere effettuata esclusivamente prima di stipulare il contratto di lavoro, e quindi prima dell'assunzione del lavoratore, lasciando fuori i rapporti in essere. Inoltre, l'obbligo sorge anche per l'ente o l'associazione che svolge attività di volontariato, seppure in forma organizzata e non occasionale e sporadica, qualora assuma personale da adibire ad attività a stretto contatto con i minori. L'obbligo non si manifesta, invece, ove l'azienda si avvalga di forme di collaborazione che non si strutturino all'interno di un definito rapporto di lavoro.

In quest'ultimo chiarimento, il Ministero pone al di

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

fuori dell'obbligo quei collaboratori esterni dall'organico aziendale (es. collaborazioni coordinate e continuative a progetto), che non sembrano essere stati esclusi dal dettato normativo e lo fa in maniera inductiva, richiamando il secondo comma del nuovo articolo 25-bis, laddove, parlando di sanzione amministrativa, si evidenzia l'espressione "datore di lavoro" e non anche committente. La supposizione del Ministero, ad avviso dello scrivente, si scontra con due nessi imprescindibili:

- con quanto il legislatore italiano ha precisato al primo comma: "soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali";
- con il senso logico della direttiva europea n.2011/93/UE, che ha come obiettivo quello di proteggere il minore dagli abusi sessuali.

L'"impiego al lavoro" deve essere valutato in senso lato; dovrebbe essere inteso come qualsiasi soggetto, che con qualunque attività lavorativa (anche parasubordinata o autonoma), viene in contatto diretto e regolare con minori. Si pensi alle scuole private che utilizzano professori con contratti a progetto e che non seguiranno la logica della direttiva comunitaria – così come ripresa dal legislatore italiano – laddove evidenzia che "datore di lavoro" dovrebbe contemplare anche le persone che gestiscono un'organizzazione operante in attività di volontariato attinenti alla custodia e/o alla cura dei minori e che prevedono un contatto diretto e regolare con essi"<sup>1</sup>. Proprio in considerazione dell'allargamento della definizione di "datore di lavoro" anche alle organizzazioni di volontariato, non si vede il perché debbano essere esclusi i committenti di rapporti di collaborazione parasubordinata o autonoma.

Prevedendo un'esimente sui soggetti che "datori di lavoro" non sono, viene snaturato il senso della norma. Adirittura, dall'assunto dato al valore di "datore di lavoro" in fase sanzionatoria, il Ministero esclude totalmente gli enti e le associazioni di volontariato, ove si possono annidare comportamenti deprecabili nei confronti dei minori, nel caso instaurino rapporti di volontariato e non di lavoro. Infatti, la nota ministeriale afferma:

*"Non è allora 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".*

Altra considerazione, sempre in un'ottica di buon senso e seguendo la logica filosofica prevista dalla disposizione comunitaria che attiene, per l'appunto, alla "lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile", riguarda il fatto che il certificato è obbligatorio esclusivamente al momento dell'assunzione, facendo salvi quei soggetti che già lavorano a stretto contatto con i minori e che possono aver a carico sentenze di condanna nelle materie suindicate.

Il Ministero conclude la prima delle tre note affermando che dalla richiesta del datore di lavoro al Casellario potranno passare alcuni giorni per l'ottenimento del certificato.

■ Con la seconda nota dell'ufficio legislativo, databile sempre al 3 aprile 2014, il Ministero della Giustizia riprende da dove si era fermato con la prima nota, evidenziando come l'ufficio del Casellario centrale abbia dato assicurazione circa la tempestività con cui saranno rilasciati i certificati richiesti.

In ogni caso – prosegue la nota ministeriale – onde evitare ritardi nell'assunzione del lavoratore dovuti a un ritardo nell'emissione del provvedimento certificatorio da parte della Pubblica Amministrazione, il datore di lavoro potrà, comunque, procedere all'impiego del lavoratore, acquisendo, da quest'ultimo, una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, circa l'assenza a suo carico di condanne per taluno dei reati di cui agli artt.600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero dell'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori. Detta dichiarazione è valida nei confronti dell'organo pubblico accertatore della regolarità della formazione del rapporto di lavoro.

## Il rilascio del certificato

Con l'ultima nota, questa volta con data e firma del capo dipartimento per gli Affari di Giustizia, vengono forniti i chiarimenti in merito alla richiesta, da parte del datore di lavoro, del certificato penale del casellario giudiziale.

Il dipartimento evidenzia, giustamente, un problema legato ai principi dettati dal codice in materia di protezione dei dati personali; per cui riconosce la possibilità che l'ufficio del casellario centrale operi, sul sistema informativo, degli interventi necessari per

<sup>1</sup> Art.40 della direttiva europea n.2011/93/UE.

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

fornire al datore di lavoro il certificato dal richiamato art.25 del D.P.R. 14 novembre 2002, n.313, che contenga però le sole iscrizioni dei provvedimenti riferiti ai reati espressamente indicati nell'art.25-*bis*.

Nelle more, gli uffici locali del casellario presso ogni Procura della Repubblica forniranno al datore di lavoro che dimostri di avere acquisito il consenso dell'interessato l'attuale certificato penale del casellario giudiziale di cui all'art.25 T.U., denominato "certificato penale del casellario giudiziale (art.25 *bis* in relazione all'art. 25 D.P.R. 14/11/2002 n. 313)".

Allegato a quest'ultima nota ministeriale si trovano il modulo per la richiesta del certificato e quello per l'acquisizione del consenso del lavoratore interessato. Al solo fine conoscitivo, si evidenziano i costi per il rilascio del certificato che sono:

- 1 marca da bollo da € 16,00;
- 1 marca per diritti di segreteria da € 7,08 se il certificato è richiesto con urgenza;
- 1 marca per diritti di segreteria da € 3,54 se il certificato è richiesto senza urgenza.

Infine, il Ministero mette a disposizione degli interessati, per eventuali chiarimenti o informazioni, il servizio di *help desk*, al numero telefonico 06-97996200.

In considerazione del fatto che il rilascio all'interessato è gratuito quando il certificato è richiesto per essere esibito nelle controversie di lavoro, previdenza e assistenza obbligatoria (art.10, L. n.533/73), il Ministero potrebbe prevedere l'esenzione anche nel nuovo caso prospettato.

## Sanzioni

Il co.2, del nuovo art.25-*bis*, stabilisce una sanzione amministrativa pecuniaria per il datore di lavoro inottemperante alla richiesta del certificato.

Questa è compresa tra un minimo di € 10.000,00 a un massimo € 15.000,00. La sanzione, qualora si intenda pagare entro i termini stabiliti nella notifica, è riducibile a € 5.000,00 (ossia un terzo del massimo che è più favorevole al trasgressore rispetto al *c.d. doppio del minimo*). L'anomalia è che non è identificato l'organo amministrativo deputato ad irrogarla. In considerazione del fatto che gli ispettori del lavoro sono demandati al controllo e alla regolarità del rapporto di lavoro e delle condizioni di sicurezza, si ritiene che debbano essere loro gli accertatori dell'adem-

pimento normativo.

## Conclusioni

Per quanto il Ministero della Giustizia abbia profuso chiarimenti sull'argomento (ben 3 nell'arco di 24 ore), sono rimasti alcuni dubbi interpretativi anche in considerazione del fatto che i chiarimenti non siano stati condivisi con il Ministero del Lavoro, sicuramente interessato non tanto alla procedura per il rilascio del certificato del casellario giudiziale, ma per i soggetti obbligati alla richiesta. Vediamo i dubbi.

■ Essendo il documento dovuto prima dell'assunzione, cosa succede se è presente nel certificato penale una delle condanne o una sanzione interdittiva all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori? Il datore di lavoro è obbligato a non assumere il lavoratore o soltanto a cambiargli le mansioni e le relative attività che non possono prevedere, quindi, un contatto diretto con i ragazzi?

Inoltre, nelle more delle modifiche procedurali del Certificato, auspicate dallo stesso Ministero, che dovranno evidenziare esclusivamente eventuali condanne nella materia previste dal nuovo art.25-*bis*<sup>2</sup>, il datore di lavoro sarà a conoscenza di tutte le condanne in capo al futuro lavoratore, il che confligge aspramente con il diritto alla *privacy* di quest'ultimo.

■ Ancora: dalla prima nota ministeriale si evidenzia che gli enti e le associazioni di volontariato sono obbligati alla richiesta del certificato esclusivamente nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro, mentre sono esenti qualora ricevano prestazioni da parte di soggetti volontari. Da questa interpretazione non si coglie la "direzione" verso la quale il legislatore italiano vuole andare e cioè porre un freno a chi abusa dei minori. Ma che differenza può esservi tra un lavoratore e un volontario nel momento in cui entrambi operano "alla custodia e/o alla cura dei minori e che prevedono un contatto diretto e regolare con essi" [art.40 della direttiva europea n.2011/93/UE]?

■ Infine, la richiesta non è automatizzata, per cui impegna il datore di lavoro, per mezzo anche di un suo delegato, ad andare fisicamente presso l'Ufficio locale del casellario, con un aggravio di costi e tempi. Sarebbe auspicabile una procedura telematica che consenta l'emissione di un certificato digitale con la sola visione degli eventuali reati suesposti.

<sup>2</sup> Artt.600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quinqües* e 609-*undecies* del codice penale, ovvero dell'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.