



Ministero della Giustizia

UFFICIO LEGISLATIVO

Oggetto: attuazione direttiva 2011/92/UE. Problematiche applicative in materia di casellario.

In relazione problematiche applicative in materia di casellario ed ai dubbi interpretativi formulati con riferimento all'art. 2 del D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 di attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori, si rappresenta quanto segue.

L'art. 2 del D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 testualmente prevede:

“Art. 2 Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, e sanzioni per il datore di lavoro

1. Nel decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, dopo l'articolo 25 è inserito il seguente:

«Art. 25-bis Certificato penale del casellario giudiziale richiesto dal datore di lavoro

1. 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.».

2. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di cui all'articolo 25-bis del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre, n. 313, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 10.000,00 a euro 15.000,00.”

La norma è destinata ad essere applicata nei confronti di tutti i datori di lavoro che intendano “impiegare al lavoro”, quindi che intendano instaurare un rapporto contrattuale con prestazioni corrispettive, in cui la prestazione dedotta a carico del lavoratore sia quella del lavoro per lo svolgimento di attività professionali o di attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con i minori.

A tale stregua, sono datori di lavoro tutti quei soggetti che impieghino un lavoratore, a prescindere dalla durata del rapporto e dalla durata della prestazione, purché l'attività dedotta sia strumentale allo svolgimento di attività professionali o di attività volontarie organizzate e risponda alle

caratteristiche oggetto della previsione normativa (attività lavorativa che comporti contatti diretti e regolari con i minori).

Si osserva, inoltre, che la norma pone l'obbligo a carico del datore di lavoro in riferimento al momento in cui inizia il rapporto di lavoro: solo all'atto dell'assunzione sorge, quindi, l'obbligo e trova applicazione, per il caso di inadempimento, la correlata sanzione. Analogo obbligo sorge quando, scaduto il termine di durata previsto, il datore di lavoro stipuli altro e nuovo contratto con lo stesso lavoratore.

Poiché l'obbligo del datore di lavoro si cristallizza al momento in cui lo stesso procede all'assunzione, la validità del certificato va valutata con riferimento a quel momento: non si ravvisano argomenti né testuali né logici né sistematici per ritenere che il datore di lavoro abbia l'obbligo di reiterare la richiesta di certificato ogni sei mesi, ovvero alla scadenza di validità del certificato.

Infine, poiché la norma non contiene alcuna previsione di retroattività (né può applicarsi retroattivamente la relativa sanzione amministrativa, ex art. 1 della l. 689/1981) la stessa non si riferisce ai rapporti di lavoro conclusi in epoca anteriore alla entrata in vigore della norma.