



Certificato penale per personale di attività alberghiere?

Interpello Ministero del lavoro n. 25/2014



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Roma, 15/09/2014

Prot. 37/0015549

*Con risposta all'interpello n. 25 del 15 settembre 2014, il Ministero del lavoro chiarisce l'ambito di applicazione, nel settore alberghiero, dell'obbligo di richiesta del certificato penale del casellario giudiziale - introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 39/2014 - per il personale adibito ad attività che comportino contatti diretti e continui con i minori. **Le indicazioni ministeriali, si ritiene, debbano essere considerate applicabili anche per il settore turistico-ricettivo-alberghiero in cui operano diverse Istituzioni associate AGIDAE.***

*Nello specifico, l'istante (la Federalberghi) domanda se 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 i minori.***

La risposta è di seguito riepilogata:

Non rientrano 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.

Continua la nota ministeriale che "nell'ipotesi di attività alberghiere occorre richiedere il certificato solo per quelle attività che involgano un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori, come avviene ad esempio per l'addetto al miniclub o al babysitting ecc..."

L'obbligo di richiedere il certificato, invece, non riguarda i lavoratori addetti a settori afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani, in quanto per questi servizi la platea dei destinatari non è costituita soltanto da minori, né tantomeno risulta preventivamente determinabile.

Il Ministero, ribadisce, inoltre, che l'obbligo in questione sussiste esclusivamente al momento dell'assunzione del lavoratore e non nel caso in cui il rapporto di lavoro sia già instaurato e il dipendente sia successivamente adibito ad un'altra attività rientrante nel campo applicativo della disposizione.