

Roma, 24 settembre 2015



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

All'ANGEM

prot. n. 37/0015440

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – certificato penale del casellario giudiziale.

L'Associazione nazionale della ristorazione collettiva e servizi vari (ANGEM) ha avanzato istanza di interpello al fine di 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/UE, recante nuove disposizioni per la lotta contro la pornografia minorile, l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori.

In particolare l'istante chiede se, ai sensi della disposizione normativa citata, il datore di lavoro debba richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, ivi previsto, anche nelle ipotesi di cambio appalto, in quanto azienda subentrante obbligata ad assumere il personale dell'impresa uscente.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, si ricorda che ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 39/2014 “*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*” ha l'obbligo di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale dal quale risulti l'assenza di condanne di cui agli articoli menzionati.

In proposito, questo Ministero con lettera circolare dell'11 aprile 2014 ha chiarito che “*l'adempimento in questione riguarda esclusivamente i nuovi rapporti di lavoro a decorrere dal 6 aprile 2014*” – data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 39/2014 – “*e non si applica a tutti i rapporti già in essere a tale data*”.

Si è precisato, inoltre, con risposta ad interpello n. 25/2014, che la disposizione in argomento ascrive 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 (cfr. sul punto l'orientamento espresso dal Ministero della Giustizia con circolare del 3 aprile 2014 e con successiva nota interpretativa dell'Ufficio legislativo dello stesso Ministero).

Ciò posto, ai fini della soluzione della problematica sollevata, si sottolinea che la fattispecie del cambio appalto comporta la successione di diversi appaltatori nella esecuzione di un servizio per conto del medesimo committente, con il passaggio del personale impiegato nell'appalto dall'impresa uscente a quella subentrante *“in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto”* (cfr. art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

Considerato che **nell'ambito del suddetto passaggio il personale in questione risulta impegnato nella medesima attività, spesso senza soluzione di continuità**, si ritiene che per il personale avente un contatto diretto e regolare con minori, il datore di lavoro/impresa subentrante non sia tenuto ad alcun adempimento ulteriore, **nella misura in cui lo stesso abbia acquisito la documentazione di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 39/2014 già in possesso del precedente datore di lavoro/appaltatore.**

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Dott. Danilo Papa)

IF

ADB/SC - 1471