

Diritto  
& rovescio

di LUCA  
FAILLA (\*)



## LA FEDINA PENALE NON SI NASCONDE

**IL CASO** del lavoratore assunto dalla società di trasporto pubblico e autore del sequestro e dell'incendio del bus scolastico a San Donato Milanese, inducono ad interrogarsi su come sia possibile che un uomo al quale sia già stata sospesa la patente in passato per guida in stato di ebbrezza e con una condanna per abusi sessuali su un minore abbia potuto prendere regolarmente servizio in qualità di autista presso una società di trasporti che svolge un servizio pubblico, per giunta a contatto con minori. La società si è difesa affermando che l'assunzione è avvenuta nel 2004 (quando il casellario giudiziale consegnato dal dipendente nulla conteneva) e che i reati si sono verificati solo dopo la sua assunzione.

Viene allora da chiedersi se esista la possibilità per le aziende di avere accesso al casellario giudiziale e di tenerlo costantemente aggiornato? La risposta è sì e in questo caso la Privacy non c'entra. Seppure da anni sia stata abrogata la norma che prevedeva per i datori di lavoro privati, in fase pre-assuntiva, di acquisire il certificato del casellario giudiziale della persona da assumere, ciò non significa che sia vietato chiederlo ed acquisirlo sia in fase di assunzione che successivamente. E infatti dello scorso



anno la generale revisione della disciplina della certificazione del casellario giudiziale richiedibile da parte del diretto interessato o dalle amministrazioni pubbliche e gestori di pubblico servizio per alcune specifiche finalità previste dalla legge. Tra queste l'ipotesi in cui nell'ambito del rapporto di lavoro si venga a contatto con i minori. Tale disciplina prevede

espressamente a carico del datore di lavoro l'obbligo di richiedere al lavoratore il certificato del casellario giudiziale al fine di accertare che non siano state iscritte condanne per i reati riguardanti appunto fattispecie di abuso sui minori.

Le aziende hanno tutto il diritto di essere

informate dai propri dipendenti (e di pretenderlo a pena anche di sanzioni o di sospensione dalla prestazione in caso di rifiuto del dipendente) specialmente quando esercitano attività sensibili. La disciplina in materia di privacy tutela sì tali informazioni, ma le rende necessarie in presenza di interessi superiori, quali quelli, appunto, dei minori fruitori peraltro di un servizio pubblico. Tra l'altro, l'articolo 8 dello statuto dei lavoratori consente la raccolta di informazioni rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa e utili per la valutazione delle attitudini professionali dei lavoratori, vietando invece la raccolta di quelle che non hanno questa finalità. Forse una maggiore attenzione all'adozione di specifiche procedure interne potrebbe essere di aiuto per il futuro.

(\*) Founding partner di LabLaw

© RIPRODUZIONE RISERVATA

