

Illegittimo il licenziamento per omessa notizia nel colloquio di assunzione di un precedente licenziamento per giusta causa

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 27585 del 30 dicembre 2016, ha affermato che la reticente condotta tenuta dal lavoratore che, in sede di selezione, abbia omesso di dichiarare, tra le precedenti esperienze lavorative, di essere stato licenziato per giusta causa non può essere considerata lesiva del rapporto di fiducia intercorrente con il datore di lavoro e non può dunque costituire giusta causa di licenziamento.

.....

Con la sentenza qui in commento, la Corte Suprema ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato nei confronti di un lavoratore che non aveva dichiarato, nell'ambito di un questionario aziendale sulle pregresse esperienze lavorative, un rapporto di lavoro conclusosi con un provvedimento disciplinare espulsivo.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte d'appello confermava la pronuncia del tribunale di prime cure che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro, con le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 St. lav. (al tempo applicabile).

Il predetto lavoratore era stato assunto prima con due successivi contratti a tempo determinato e poi a tempo indeterminato, a seguito di conciliazione in sede sindacale, con cui aveva rinunciato ad ogni pretesa derivante dai precedenti rapporti di lavoro.

La società, un paio di anni dopo, gli contestava di aver menzionato, nel compilare in occasione del primo contratto a tempo determinato un questionario relativo ad informazioni su sue precedenti esperienze lavorative, solo un precedente rapporto di lavoro e di non aver invece riferito di altro rapporto di lavoro intercorso con altro datore di lavoro cessato per licenziamento per giusta causa, circostanza questa di cui la società era successivamente venuta a conoscenza.

Non ritenendo di accogliere le giustificazioni fornite dal lavoratore, la società lo licenziava per giusta causa.

La corte d'appello, nel confermare la pronuncia di primo grado, riteneva che non vi fosse proporzionalità tra la sanzione adottata e la mancanza commessa, considerato che la società ben conosceva il lavoratore in forza dei rapporti di lavoro con lui intercorsi, della durata complessiva di circa due anni, durante i quali mai il medesimo era stato destinatario di alcun provvedimento disciplinare o avesse dato adito a rilievi di sorta.

L'informazione "inesatta e incompleta" da lui resa circa le pregresse esperienze lavorative non poteva pertanto avere un carattere di tale gravità da giustificare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La società ricorreva quindi per la cassazione di questa sentenza, rilevando, per quanto qui di interesse, che, diversamente da quanto sostenuto dalla corte di merito, la gravità dei fatti doveva essere valutata con riferimento al loro compimento e non alla loro scoperta, avvenuta successivamente, nonché in relazione alla loro portata soggettiva ed oggettiva, alle circostanze in cui erano stati commessi e all'intensità dell'elemento intenzionale. Non poteva pertanto la sentenza impugnata attribuire rilevanza, ai fini dell'esclusione della proporzionalità della sanzione, al comportamento tenuto dal lavoratore nel periodo successivo alla commissione dei fatti oggetto di contestazione.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, la Corte Suprema argomentava che la corte di merito aveva ritenuto che la sanzione espulsiva non fosse proporzionata alla violazione commessa ed aveva aggiunto che, se era pur vero che la condotta addebitata al lavoratore in occasione della prima assunzione a tempo determinato, consistente nell'aver taciuto di essere stato in precedenza licenziato per giusta causa da altro datore di lavoro, poteva assumere rilevanza sulla complessiva valutazione dell'azienda circa l'affidabilità che il datore di lavoro deve riporre sui propri dipendenti, tuttavia essa non era tale da ledere irrimediabilmente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro. Il lavoratore aveva infatti dimostrato, nel corso del rapporto (a termine e a tempo indeterminato), assoluta correttezza e diligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa e non aveva mai dato adito a rilievi di sorta, dimostrandosi professionalmente idoneo.

La corte territoriale aveva dunque, per i Giudici di legittimità, verificato la condotta del lavoratore con riferimento ai fatti che avevano determinato il licenziamento, ritenendo che non fossero tali da giustificare il recesso, tenuto anche conto che nel corso del rapporto il lavoratore aveva dimostrato di adempiere diligentemente ai doveri fondamentali posti a carico del prestatore di lavoro, onde, la mancanza commessa, valutata in relazione a tale

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

diligente comportamento, non rivestiva il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, anche sotto il profilo del giustificato motivo soggettivo.

In sostanza la sentenza impugnata, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, fosse tale in concreto da giustificare la massima sanzione espulsiva, aveva valorizzato la diligente e corretta condotta tenuta dal lavoratore nel corso del rapporto, ritenendo che nel giudizio di proporzionalità tra infrazione e sanzione disciplinare, essa costituiva elemento rilevante, dal quale non si poteva prescindere.

Per completezza, la Cassazione ricordava inoltre che l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore non era stata determinata dalla condotta reticente tenuta dal medesimo nel formulare il questionario relativo alle sue pregresse esperienze lavorative. Ed infatti, come risultava dalla sentenza impugnata, le avevano sottoscritto un verbale in sede sindacale, con il quale veniva transatta e conciliata "ogni pretesa derivante dai precedenti rapporti a termine a fronte dell'assunzione a tempo indeterminato". Tale assunzione dunque era avvenuta non già perché la società era stata indotta in errore dal dipendente, ma in forza della rinuncia del medesimo ad ogni pretesa derivante dai pregressi rapporti di lavoro, con esclusione quindi di ogni collegamento fra i due eventi.

Sul punto, la Cassazione osservava che l'assunzione a tempo indeterminato era quindi intervenuta per ragioni del tutto estranee rispetto alle passate esperienze professionali del lavoratore, essendo unicamente da ricollegare alla volontà datoriale di evitare contestazioni rispetto alla attivazione iniziale del rapporto di lavoro in forza di contratti a termine.

Per tutto quanto sopra, il licenziamento risultava, dunque, privo dell'essenziale requisito di giusta causa ed il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La sentenza qui in commento ci spiega che se in un colloquio di lavoro il dipendente omette di indicare, in un questionario relativo alla domanda di assunzione, che è stato in precedenza licenziato per giusta causa, non rischia il posto di lavoro.

Vediamo più nel dettaglio di capire meglio cosa vuol dire la Cassazione.

In premessa la prima considerazione da fare è che non solo durante , ma anche prima dell'instaurarsi di un rapporto contrattuale, le parti dovrebbero tenere un comportamento

dettato dalla buona fede e non nascondere nulla che in qualche modo possa inficiare o quantomeno incidere sulla volontà reciproca.

Al contrario, la Cassazione suggerisce che quanto sopra può non valere in modo così letterale nel corso di un colloquio di lavoro, in quanto se il candidato tace su un proprio precedente che potrebbe metterlo in cattiva luce (come, nella fattispecie, un precedente licenziamento per giusta causa) e, magari anche per questa omissione, la persona viene poi assunta, non può in seguito essere oggetto di un provvedimento espulsivo basato unicamente sull'essere venuta l'azienda a conoscenza del trascorso.

Dovute sono le seguenti considerazioni: un datore di lavoro può non venire a conoscenza di un pregresso licenziamento, in quanto esso non viene "registrato" e pertanto ne può agevolmente essere omessa la notizia nel colloquio, né tantomeno esiste una legge o norma che obblighi un lavoratore a comunicare questo tipo di notizie nel curriculum vitae. Quel che è certo, in termini generali come considerato in apertura, è che occorre comunque ricordare che il nostro ordinamento, nello specifico il codice civile, stabilisce l'obbligo fra due soggetti all'atto di sottoscrizione di un contratto di comportarsi secondo buona fede e non essere reticenti o far credere alla controparte qualcosa di diverso dalla realtà, in virtù della cosiddetta responsabilità precontrattuale che permette a chi è stato indotto in errato giudizio può chiedere lo scioglimento del contratto stesso. E' ovvio poi che tutto questo si applichi anche in un rapporto di lavoro, il quale è a tutti gli effetti un contratto.

Per evitare quindi ogni e qualsiasi problema, pertanto, un candidato ad un posto di lavoro non deve millantare conoscenze che non ha o falsificare il curriculum provocando in seguito il licenziamento nel momento in cui viene allo scoperto la sua incapacità nel ruolo.

La Corte va al di là di tutte queste considerazioni, morali e non, ed esprime a chiare lettere il principio per cui quello che conta nella vita di un lavoratore non è quanto o come è stato il suo passato, ma come egli si comporta nel presente nel rapporto con il datore di lavoro

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)