

Norme & Tributi Lavoro

Addetti sotto processo: per il licenziamento serve sempre la giusta causa

DATI PERSONALI

Secondo la giurisprudenza occorre una valutazione delle singole situazioni

In caso di condanna definitiva o patteggiamento il datore può recedere

Pagina a cura di
Monica Lambrou

I dati giudiziari sulla persona del lavoratore sono particolarmente tutelati nel rapporto di lavoro e possono assumere una notevole rilevanza sia in fase di assunzione, sia durante l'adempimento della prestazione lavorativa, sia in fase di recesso dal contratto. Può il datore trattare e richiedere liberamente informazioni sui procedimenti penali a carico del dipendente? Può procedere al licenziamento sulla base dei dati giudiziari?

Su questo fronte rilevano le norme dello Statuto dei lavoratori (in particolare l'articolo 8 e il relativo divieto di indagini), disposizioni di rango costituzionale (l'articolo 27 della Costituzione) e la presunzione di non colpevolezza ma anche - e forse soprattutto - la disciplina a tutela della privacy. I dati giudiziari del dipendente rientrano a pieno titolo fra i cosiddetti dati sensibili («categorie di dati particolari») ai quali l'articolo 9 del nuovo Regolamento europeo sulla privacy (2016/679) attribuisce una tutela particolarmente rinforzata.

La Cassazione è intervenuta con la sentenza 19012 del 17 luglio 2018 sul certificato dei carichi pendenti e ha stabilito che la richiesta di questo do-

documento al momento dell'assunzione è illegittima. Il datore di lavoro può solo limitarsi, se questo è esplicitamente previsto dalla contrattazione collettiva, a chiedere l'esibizione del certificato penale, posto che, in base al divieto di indagini pre-assuntive ex articolo 8 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) e sul principio stabilito dall'articolo 27 della Costituzione, per valutare l'attitudine professionale del lavoratore rileva solo «l'esistenza di condanne penali passate in giudicato».

Ulteriori limiti sono individuabili con riferimento al periodo di esecuzione della prestazione. Infatti, anche in questa circostanza, l'ordinamento considera il trattamento dei dati giudiziari con particolare sospetto. Il datore è chiamato a una preventiva autorizzazione da parte del Garante per la protezione dei dati personali, che dovrà fare una compiuta valutazione sulla legittimità del trattamento. Bisogna verificare che, in primo luogo, il trattamento sia giustificato da un'«idonea base giuridica (legge, normativa Ue o regolamenti) e, in particolare, che sia «indi-

PAROLA CHIAVE

Certificato dei carichi pendenti

È il certificato che consente la conoscenza dei procedimenti penali in corso a carico di una persona e gli eventuali relativi giudizi di impugnazione. È rilasciato dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale che ha giurisdizione sul luogo di residenza dell'interessato.

spensabile per adempiere o esigere l'adempimento di specifici obblighi o eseguire specifici compiti» (si veda il provvedimento 267 del 15 giugno 2017 del Garante per la protezione dei dati personali). In ogni caso, anche ad avvenuta autorizzazione da parte dell'Autorità, il datore deve trattare questi dati con estrema cautela ed evitare di diffonderli e renderli conoscibili a terzi, compresi gli altri lavoratori alle sue dipendenze, fatto salvo in caso contrario il diritto del lavoratore al risarcimento dei danni.

Quanto alla possibilità di fondare un licenziamento per giusta causa sulla base dell'esistenza di procedimenti penali a carico del lavoratore, è utile fare una valutazione caso per caso. Ove la responsabilità penale sia accertata con sentenza passata in giudicato (cui si equipara, per costante giurisprudenza, la sentenza di patteggiamento) il datore può recedere provando il venir meno del vincolo fiduciario e ciò purché le condotte penalmente rilevanti messe in atto abbiano un riflesso «sia pure soltanto potenziale ma oggettivo», sulla funzionalità del rapporto «compromettendo le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa» (Cassazione, 26679/2017). In altri termini, la rilevanza dell'illecito comportamento, di per sé del tutto esterno, può estendersi all'interno del rapporto di lavoro solo se può essere messa in dubbio la corretta esecuzione della prestazione.

Il licenziamento può avvenire in casi eccezionali anche senza il passaggio in giudicato della pronuncia. Il giudice sarà chiamato a una valutazione particolarmente rigorosa, posto che si tratta di una possibilità limitata a circostanze «di estrema gravità».

LE PRONUNCE DEI GIUDICI

1. Stop al certificato dei carichi pendenti

Anche ove la contrattazione collettiva consenta la richiesta da parte del datore di lavoro del certificato penale dell'aspirante dipendente, questi non può richiedere l'esibizione del certificato dei carichi pendenti. Se può giustificarsi la necessità di conoscere eventuali condanne penali passate in giudicato, perché rilevanti per valutare l'attitudine professionale del lavoratore, ciò non vale per i procedimenti penali in corso, in considerazione del principio costituzionale della presunzione d'innocenza. Corte di cassazione, sentenza 19012 del 17 luglio 2018

2. Non si possono diffondere i dati giudiziari del lavoratore

Ancorché il trattamento dei dati giudiziari del lavoratore sia legittimo e sorretto dai presupposti di legge, il datore di lavoro non può darne diffusione e permetterne l'acquisizione da parte degli altri dipendenti. Ciò vale anche nella circostanza in cui la notizia sul procedimento penale del lavoratore sia già nota nell'ambiente di lavoro. Dall'illegittimo trattamento dei dati giudiziari possono emergere principalmente danni di natura non patrimoniale che il lavoratore è chiamato a dimostrare, anche con l'uso di presunzioni. Corte di cassazione, ordinanza 14242 del 4 giugno 2018

3. La condanna non definitiva non legittima il recesso

La sentenza penale di condanna del lavoratore non ancora passata in giudicato non è idonea di per sé a far venir meno la fiducia del datore di lavoro al temporaneo espletamento dell'incarico e, quindi, a legittimare un licenziamento per giusta causa. È fatto salvo, in ogni caso, il diritto del datore di recedere dal contratto di lavoro - anche prima del passaggio in giudicato della pronuncia - se le circostanze oggettive del procedimento penale sono di estrema gravità. Corte di cassazione, ordinanza 6937 del 20 marzo 2018

4. Il patteggiamento equivale alla condanna definitiva

I fatti extra-lavorativi che integrano fattispecie di reato possono scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali. In questi casi è legittimo il licenziamento per giusta causa, purché dalle condotte penalmente rilevanti possa mettersi in dubbio la futura correttezza dell'adempimento. Ai fini della valutazione del giudice, l'applicazione della pena su richiesta (patteggiamento) è equiparabile sostanzialmente alla sentenza penale di condanna passata in giudicato. Corte di cassazione, sentenza 26679 del 10 novembre 2017

5. Sono rilevanti anche i reati commessi in passato

Le condotte costituenti reato del lavoratore possono integrare giusta causa di licenziamento anche se realizzate prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Ciò purché intervenga sentenza penale di condanna irrevocabile nel corso dello svolgimento del rapporto e purché i comportamenti messi in atto dal dipendente e penalmente rilevanti siano tali da ledere il vincolo fiduciario con il datore. Corte di cassazione, sentenza 24258 del 29 novembre 2016

I DOCUMENTI AMMESSI

Illegittima la richiesta dello stato di famiglia al colloquio di lavoro

Non sono lecite domande personali senza un legame con la prestazione

In fase di colloquio di lavoro e nell'ampio margine concesso al «potenziale» datore di richiedere informazioni e documentazione, sussistono, in ogni caso, ingenti limiti a tutela della riservatezza dell'aspirante dipendente. È opportuno conoscere quali possano essere i comportamenti da evitare in fase pre-assuntiva, ai fini della legittimità dell'instaurazione del rapporto.

La norma di riferimento è rappresentata dall'articolo 8 della legge 300/1970. Nello specifico, è fatto espresso divieto (sia in fase di assunzione che nel corso del rapporto) «di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore» e questo vale altresì per ogni fatto non rilevante «ai fini della valutazione professionale del lavoratore».

Dalla disposizione emerge in primo luogo l'assoluta illegittimità di domande sull'eventuale appartenenza (o sostegno) a un partito politico o a una confessione religiosa. In particolare, poi, il datore non può tentare di acquisire informazioni in merito all'organizzazione sindacale cui il candidato aderisce - o intende aderire una volta instaurato il rapporto di lavoro - posto che la tutela nei confronti del lavoratore è, peraltro, rinforzata dall'articolo 15, comma 1, lettera a) per cui è nullo ogni «atto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale».

Al netto delle ipotesi richiamate, il divieto deve estendersi a qualsi-

voglia richiesta legata alla sfera personale del lavoratore e sempre che non possa configurarsi un'«attinenza» - o una necessità in tal senso - con il rapporto di lavoro. Se, ad esempio, la richiesta sul possesso della patente di guida può inquadriarsi nell'ambito delle informazioni strettamente personali, l'illegittimità della richiesta viene meno ove l'utilizzo di un veicolo sia necessario al futuro svolgimento delle mansioni. Allo stesso tempo, è legittimo sottoporre il soggetto a test attitudinali purché tramite professionisti qualificati ed esclusivamente se, ancora, la relativa effettuazione sia richiesta dalla particolare natura delle mansioni. Lo stesso discorso vale per qualsiasi informazione sui titoli di studio acquisiti dal candidato e sulle pregresse esperienze lavorative.

Si ritiene, invece, sempre affetto da illegittimità il comportamento datoriale volto a indagare l'orientamento sessuale, la nazionalità e, soprattutto, la situazione familiare o i progetti futuri del candidato su questo fronte, e, in tal senso, non c'è dubbio che sia assolutamente preclusa la richiesta dello stato di famiglia.

Il datore di lavoro deve, con ciò, prestare particolare attenzione alla predisposizione delle domande e alla configurazione del colloquio, posto che, alle sanzioni in cui lo stesso può incorrere in forza della violazione della privacy, si aggiunge la possibile violazione delle norme antidiscriminatorie per alcune delle ipotesi richiamate. Nell'ambito delle quali, l'articolo 27 del Dlgs 158/2006, assume una certa rilevanza, stabilendo il divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro.

di Monica Lambrou