Licenziamento per fatti precedenti allâ??assunzione: Ã¨ legittimo?

Descrizione

Il licenziamento disciplinare costituisce la massima sanzione che il datore di lavoro puÃ² infliggere nei confronti del lavoratore.

Possiamo distinguere tra licenziamento **per giusta causa** e licenziamento **per giustificato motivo soggettivo**:

â?? il primo viene comminato nel caso di grave fatto commesso dal lavoratore (anche in ambito extralavorativo), tale da non permettere la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro (e infatti non Ã¨ previsto il preavviso);

â?? il secondo, invece, sanziona ipotesi di inadempimento contrattuale da parte del lavoratore ed Ã¨ previsto il diritto al preavviso.

agorapro.eu

Procedura per lâ??irrogazione del licenziamento disciplinare

In quanto sanzione disciplinare, anche il licenziamento deve rispettare la procedura stabilita dallâ??art. 7 St. Lav. e quindi il datore di lavoro deve:

â?? contestare preventivamente e per iscritto la condotta ritenuta disciplinarmente rilevante, specificando quanto piÃ¹ possibile i fatti in termini di tempo e luogo;

â?? concedere al lavoratore un termine a difesa (solitamente 5 giorni, ma il CCNL puÃ² prevedere un termine maggiore).

Solo allâ??esito di tali adempimenti, il datore di lavoro puÃ² irrogare il licenziamento.

TempestivitÃ della contestazione disciplinare e del licenziamento

La contestazione dellâ??addebito deve essere tempestiva.

Si tratta di tempestivitÃ relativa.

Infatti, Ã¨ ben possibile che il datore di lavoro, avuto contezza del fatto commesso dal lavoratore, abbia la necessitÃ di approfondire lâ??indagine per comprenderne la portata e la rilevanza disciplinare.

Non solo. PuÃ² accadere che il datore di lavoro venga a conoscenza dei fatti commessi dal lavoratore â?? e rilevanti sotto il profilo disciplinare â?? anche molto tempo dopo: in questo caso, la tempestivitÃ viene valutata con riferimento allâ??effettiva conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro.

Dunque, la tempestivitÃ non corrisponde, necessariamente, ad una contiguitÃ temporale tra commissione del fatto e addebito formale.

Rilevanza di condotte estranee al rapporto di lavoro in essere

La giusta causa, al contrario del giustificato motivo soggettivo, si puÃ² sostanziare anche in un comportamento extralavorativo, tale da far venire meno del tutto la fiducia nei confronti del lavoratore.

La valutazione della gravitÃ di una condotta di questo tipo rileva sotto diversi profili:

> **da un punto di vista oggettivo**, tenuto conto della natura e della qualitÃ del rapporto, della posizio professionale e delle responsabilitÃ del lavoratore, della tipologia di mansioni e del grado di affidamento e le circostanze in cui si sono verificati i fatti;
> **da un punto di vista soggettivo**, tenuto conto della colpa e/o dellâ??intenzionalitÃ nella condotta lavoratore.

In questo senso, dunque, possono venire in rilievo non solo condotte messe in atto dal lavoratore nello svolgimento delle mansioni di lavoro, ma anche comportamenti al di fuori dellâ??ambito lavorativo.

agorapro.eu

Queste ultime possono portare ad una diversa valutazione del lavoratore e della sua affidabilitÃ , tenuto conto della posizione del lavoratore e del grado di affidamento richiesto per le mansioni svolte.

La sentenza del Tribunale di Pistoia dellâ??11 gennaio 2021 â?? il bancario condannato

Di recente, **il Tribunale di Pistoia Ã¨ intervenuto, con la sentenza dellâ??11 gennaio 2021** (allegato pdf) su unâ??impugnazione di licenziamento di un dipendente di un istituto di credito, licenziato per dei **reati commessi quando era dipendente di altra banca**, a distanza di 9 anni dalla perquisizione e di 7 anni dal rinvio a giudizio.

Il lavoratore Ã¨ stato condannato per varie condotte contrarie ai doveri di diligenza bancaria, in particolare nella materia della concessione del credito, creando artificiosamente situazioni economiche non veritiere, con palese pregiudizio degli interessi dellâ??istituto di credito.

La banca ove era stato successivamente assunto aveva proceduto al licenziamento del lavoratore dopo aver avuto notizia della condanna in sede penale e aver ricevuto tutta la documentazione relativa ai fatti addebitati (ricezione della documentazione 4/7/2017 â?? contestazione disciplinare 25-7-2017).

Il licenziamento Ã¨ stato ritenuto legittimo perchÃ©:

â?? nessun rilievo Ã¨ stato dato al fatto che i fatti erano stati commessi quando lavorava presso altro istituto di credito, potendo assumere rilievo un comportamento lesivo dellâ??affidamento datoriale, che incida sulla figura morale del lavoratore (Cass. Civ. 20319/2015, richiamata dal Giudice di Pistoia);

â?? i fatti contestati nella lettera di addebito sono stati ritenuti provati dallâ??istruttoria in sede penale;

â?? la contestazione Ã¨ stata ritenuta tempestiva, perchÃ© lâ??istituto di credito ha potuto prendere contezza della gravitÃ dei fatti e soprattutto della colpevolezza del proprio dipendente solo alla

conclusione del procedimento penale (che ha visto la condanna del lavoratore).

In conclusione, il Tribunale di Pistoia ha ritenuto che i fatti contestati al lavoratore, provati nellâ??istruttoria penale, costituiscono gravissimo inadempimento dei piÃ¹ elementari doveri di diligenza bancaria, tali da impedire la prosecuzione, anche solo provvisoria del rapporto di lavoro e da costituire quindi giusta causa di recesso.

In questo caso, quindi, **sono stati ritenuti rilevanti per giustificare il recesso datoriale non solo fatti risalenti nel tempo (a distanza di 9 anni dalla contestazione) ma commessi durante altri rapporti di lavoro: e ciÃ² in ragione della gravitÃ di quanto commesso, della natura del comportamento e della rilevanza nel rapporto di lavoro in corso, tenuto conto della posizione e della professionalitÃ del lavoratore**.

Ne consegue che un lavoratore puÃ² essere licenziato anche per fatti risalenti nel tempo, addirittura commessi mentre era alle dipendenze di altro soggetto, nella misura in cui tali condotte possano in qualche modo inficiare la fiducia riposta nel lavoratore da parte dellâ??attuale datore di lavoro.

Scritto da ***Avv. Erica Mussato***
Diritto del Lavoro e Previdenziale

agorapro.eu

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo: Problematiche sul lavoro â?? Imprese e societÃ

Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
***iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

Lavoro e Impresa