

TRIBUNALE DI GENOVA, Sezione Lavoro, sentenza 24 aprile 2021 – Giud. Golinelli – P.G. (Avv.ti Ghibellini) c. Meridiana Multiservice S.r.l. (Avv. Bocca)

Motivi della decisione

P. G. - assunto da Meridiana Multiservice S.r.l. il 23.7.2018, con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo pieno con mansioni di fattorino/uscere/addetto alle attività di custodia ed inquadramento nel livello F del CCNL Istituti Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari e licenziato per giusta causa il 12.2.2019 - ha impugnato il licenziamento seguito alla contestazione disciplinare del 30.1.2019, deducendone la nullità per non essere sorretto da valide giustificazioni ed in particolare, per l'insussistenza del fatto materiale posto alla base dello stesso, oltre che sproporzionato rispetto ai fatti contestati e comunque, ritorsivo.

Meridiana Multiservice S.r.l. si è costituita in giudizio contestando quanto detto dal ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso.

La causa, all'esito dell'escussione di diversi testi e scaduti i termini per il deposito delle note scritte di trattazione disposte da questo giudice, è stata posta in decisione.

Il ricorso è infondato e deve essere respinto.

Con la lettera di contestazione disciplinare del 30.1.2019 (doc. 23 ricorrente), Meridiana Multiservice ha contestato al ricorrente di avere taciuto, al momento dell'assunzione, di avere subito condanne penali fatto, invece, emerso positivamente, una volta consegnati da esso P. i certificati dei "Carichi Pendenti" e del "Casellario Giudiziale", su richiesta della datrice di lavoro.

Il ricorrente ha dedotto in giudizio che, al momento dell'assunzione, gli era stato solamente chiesto se aveva carichi pendenti e che a tale domanda aveva risposto negativamente, non avendo egli alcun carico pendente.

La circostanza dell'assenza di carichi pendenti in capo al ricorrente è peraltro vera, come risulta dalla documentazione dallo stesso fornita alla datrice di lavoro nel dicembre del 2018 su richiesta esplicita della stessa.

Il rilievo disciplinare, però, riguarda la mancata informazione data dal P. ai suoi interlocutori al momento dell'assunzione, in merito al fatto di avere subito una condanna penale (fatto successivamente emerso dal certificato del Casellario Giudiziale consegnato dal lavoratore alla datrice di lavoro).

L'assunto del ricorrente in merito alla insussistenza del fatto materiale oggetto della contestazione disciplinare è stato, invece, smentito dalle risultanze probatorie emerse in giudizio.

Al capitolo di prova n. II di parte resistente, del seguente tenore letterale: "Nel contesto di cui al capitolo che precede (ovvero al momento dell'assunzione, ndr), alla presenza del sig. A. F. e del sig. C., il sig. S. chiese al sig. P. se lo stesso avesse precedenti penali e/o se esistessero carichi pendenti. Il sig. G. P. a tali domande rispose negativamente"; i testi escussi, A. F. e C. S., presenti in quella circostanza, hanno risposto: "E' vero".

Risulta, quindi, provato - senza che vi sia alcuna ragione per ritenere che i suddetti testi possano avere detto il falso - che al momento dell'assunzione il P. non avesse detto di avere subito una condanna penale come, invece, era accaduto.

Il fatto che avesse risposto negativamente alla domanda relativa alla sussistenza di carichi pendenti - ammesso anche dal ricorrente - in ragione del fatto che effettivamente non ne aveva, seppure veritiero, non era esaustivo delle informazioni richiestegli sulla sua situazione dal punto di vista penale, che è quella sulla quale era stato interrogato in sede di assunzione per l'evidente interesse che tale fatto rivestiva in ragione del tipo di attività lavorativa che avrebbe dovuto svolgere alle dipendenze della Meridiana Multiservice.

L'importanza di tale notizia, peraltro, è evincibile anche dal contenuto dell'art. 7 del CCNL Istituti Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, pacificamente applicabile nei rapporti inter partes, a mente del quale: "all'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

"5) certificato attestante l'assenza di carichi penali pendenti, casellario giudiziale con assenza di condanne per reati incompatibili con il requisito della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari, salvo la riabilitazione."

La veridicità del fatto materiale dell'aver omesso di riferire ai propri interlocutori, al momento dell'assunzione, il fatto di avere subito una condanna in un procedimento penale, accertata in giudizio come sopra detto, ha determinato correttamente l'irrigazione del licenziamento.

La lettera di licenziamento (doc 25 ricorrente), dopo avere premesso che: "risulta che lei, già al momento dell'assunzione sia stato interrogato specificamente sull'esistenza di eventuali procedimenti a suo carico ed abbia nascosto alla Società informazioni che poi è stato costretto ad esibire, necessarie per valutare la sua idoneità alle assegnande mansioni" conclude, quindi: "poiché lei ha scientemente omesso tali informazioni in sede di assunzione fino al momento in cui ha esibito il certificato, informazioni rilevanti per il carattere fiduciario delle mansioni svolte sinora assegnate, riteniamo la sanzione irrigata proporzionata all'evidente intenzionalità della condotta ed alla natura della stessa, indicativa di un sostanziale disinteresse del lavoratore per i principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e idonea a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario. Per i suesposti motivi, poiché la mancanza da lei commessa non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro in essere, le comuniciamo l'irrogazione della sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso con effetto immediato."

Il fatto illecito contestato al P. è quello di avere omesso scientemente, in quanto gli era stato esplicitamente chiesto, una informazione relativa al fatto di avere subito una condanna penale per un reato - come poi risultò dal certificato del casellario giudiziale - contro la persona e ciò in violazione della lettera d) dell'art. 101 del CCNL Istituti Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari, ovvero "per avere taciuto, al momento dell'assunzione, circostanze tali che avrebbero impedito l'assunzione stessa."

Richiamando la previsione dell'art. 7 del CCNL a mente del quale:

"all'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti: (M) 5) certificato attestante l'assenza di carichi penali pendenti, casellario giudiziale con assenza di condanne per reati incompatibili con il requisito della buona condotta e con la particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari, salvo la riabilitazione", appare di tuta evidenza che i reati incompatibili con "la buona condotta" e "la particolarità dello svolgimento di mansioni nell'ambito dei servizi fiduciari" non possono essere - come invece vorrebbe il ricorrente - solo quelli contro il patrimonio.

Peraltro, dalle informazioni assunte dalla resistente, è emerso che il fatto commesso dal ricorrente e per il quale aveva subito la condanna penale, fosse stato oggetto anche della cronaca dell'epoca in cui era avvenuto e che si fosse trattato di un fatto grave contro la persona, commesso con approfittamento.

L'irrogazione del licenziamento quale conseguenza di tale fatto, non è neppure sproporzionata all'entità del fatto contestato, in quanto il reato di violenza sessuale continuato è di per se grave e incompatibile con l'ampio concetto di buona condotta richiesto a chi svolge una mansione lavorativa che implica la fiducia incondizionata da parte del committente nei confronti del lavoratore addetto alla guardia della propria azienda.

In ogni caso, va evidenziato che, per giurisprudenza consolidata, l'elencazione delle ipotesi di comportamenti sanzionabili con il licenziamento disciplinare all'interno dei contratti di lavoro, ha valenza solo esemplificativa e non preclude l'autonoma valutazione da parte del giudice "in ordine alla idoneità di un grave

comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica e del comune vivere civile, a far venir meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore” (Cass. Civ. 19023/2019).

Il fatto contestato al P. - non tanto di avere omesso * un'informazione sul suo conto che gli era stata chiesta al momento dell'assunzione e che, inevitabilmente, è emersa nel momento in cui gli è stato chiesto di consegnare il certificato del Casellario Giudiziale, ma di avere omesso un'informazione di tale gravità, incompatibile con le mansioni lavorative delle quali era stato investito - non avrebbe potuto, quindi, che essere censurato con il licenziamento, non potendo una sanzione conservativa rimuovere la perdita di fiducia da parte dell'azienda nei confronti di una figura cui è affidato un compito per il quale è evidente la necessità di una condotta specchiata - il P. era stato adibito alla portineria delle società committenti SAAR nelle ore diurne e SO.GE.GROSS. nelle ore notturne, in ragione della quale provvedeva alla identificazione delle persone entrando in possesso dei documenti di identità dei visitatori per annotarne le generalità nell'apposito terminale e nell'orario notturno presso SO.GE.GROSS. doveva effettuare il giro interno degli uffici ed occuparsi dell'inserimento e disinserimento degli allarmi - oltre che in relazione alla salvaguardia dell'immagine della Meridiana Multiservice all'esterno (in particolare nei rapporti con i propri committenti che le affidano compiti tanto delicati).

Anche qualora volesse riconoscersi la buona fede nel comportamento omissivo del ricorrente in merito alla mancata informazione sulla condanna penale subita, l'incompatibilità di tale condanna con la possibilità di svolgere quell'attività lavorativa, giustificherebbe da sola il venir meno del rapporto di lavoro, trattandosi di una di quelle situazioni che, se nota, avrebbe impedito il suo perfezionarsi ab origine.

Tanto premesso in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare, non può ritenersi, neppure, che lo stesso sia inefficace a causa della intempestività della contestazione disciplinare ad esso sottesa.

È emerso, infatti, dall'istruttoria che la produzione dei certificati penali è stata richiesta contemporaneamente a tutti i dipendenti di Meridiana Multiservice, che all'epoca erano 105 persone.

Una volta raccolto tutto tale ponderoso materiale, la datrice di lavoro deve avere avuto il tempo di vagliarlo ed ha effettuato ricerche ulteriori per approfondire la questione relativa al P.

Ciò può giustificare il tempo intercorso tra il termine dato per la produzione dei documenti (31.12.2018) e la contestazione disciplinare contenuta nella raccomandata datata 30.1.2019.

Da ultimo - per quanto superfluo una volta accertata la fondatezza del licenziamento disciplinare - non paiono sussistenti neppure gli estremi per il licenziamento ritorsivo.

Infatti - se è pur vero che dall'istruttoria è emerso che la pratica, non corretta, di assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori superiore a quello in prospettiva necessario, al solo fine di fare fronte alle esigenze del periodo estivo e poi, venuta meno l'esigenza contingente, “spalmare” le ore a disposizione su tutti i lavoratori, così, di fatto, pagandoli ad ore a fronte di contratti a tempo pieno, fosse propria della resistente (e così è stato anche nel rapporto di lavoro con il P.) - non vi è prova, invece, che la richiesta di produrre i certificati dei Carichi Pendenti e del Casellario Giudiziale, sia stata una conseguenza delle “sgradite” contestazioni e richieste di chiarimento del P. in merito alle risultanze dei cedolini dello stipendio non conformi, né agli accordi contrattuali, né all'effettività delle richieste del lavoratore (al quale era stato imposto, mese per mese, di lavorare con un orario ridotto e senza che fosse stato lui a chiedere permessi non retribuiti).

Tale richiesta, infatti, aveva riguardato tutti i dipendenti di Meridiana Multiservice ed aveva avuto all'origine un'esplicita richiesta della cliente SO.GE.GROSS. (cfr. T. S., C., A. C., F. A. e docc. 10 e 18 resistente).

Non resta, quindi, che rigettare il ricorso, infondato sotto ogni profilo, cui consegue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese di giudizio, come liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. 2745/2019 tra P. G. contro Meridiana Multiservice S.r.l., ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- rigetta il ricorso.

Lavoro e previdenza Oggi