

Incidenza sul rapporto in atto dei comportamenti extralavorativi riprovevoli, anche anteriori

di
Mario Meucci

1.L'orientamento rigoristico più recente, in corso di netto consolidamento

Negli ultimi due anni si è ancor più accentuato il già delineato atteggiamento restrittivo della giurisprudenza della Cassazione, meno disponibile alla tolleranza di condotte disdicevoli dei lavoratori, che - sebbene assunte nella vita privata extralavorativa - implicano, per la loro contrarietà ai canoni dell'etica comune e delle norme del comune vivere civile, il venir meno del rapporto fiduciario con il datore di lavoro a causa dell'oggettiva e/o potenziale inaffidabilità a proseguire nel disimpegno del ruolo rivestito e/o delle mansioni assegnate loro, in azienda.

Le sentenze della Suprema Corte rese dal 2015 a tutt'oggi, determinano il crollo di quel diffuso quanto errato convincimento, nutrito da molti prestatori di lavoro, i quali ritengono che vi sia una netta separazione tra come il lavoratore è tenuto a comportarsi in azienda e come, più liberamente (ma pur sempre civilmente), il dipendente può manifestare la propria personalità al di fuori dell'ambiente di lavoro, nel cd. privato.

Convinzione destinata a risultare infondata, giacché condotte o vicende extralavorative riprovevoli ben possono essere valutate, prese in considerazione ed utilizzate dal datore di lavoro per risolvere, per giusta causa, un rapporto di lavoro con un prestatore che, in precedenza, sul posto di lavoro, non è mai stato destinatario di rilievi e non ha mai dato adito a condotte suscettibili di essere censurate.

La recentissima Cass. n. 428 del 10 gennaio 2019 (concernente un dipendente di Equitalia Sud spa, riassunto *ex novo* a seguito di transazione novativa, a carico del quale la società datrice di lavoro aveva successivamente appreso che, nel precedente rapporto già esaurito, lo stesso si era adoperato, non disinteressatamente, per consentire sgravi indebiti di cartelle esattoriali a favore di taluni contribuenti ma a danno dell'erario, e per questo era stato raggiunto da ordinanza di custodia cautelare), ha legittimato il licenziamento per fatti penalmente rilevanti compiuti nel precedente rapporto di lavoro esaurito.

Ha pertanto affermato, in motivazione, il seguente principio di diritto: *«Da tempo questa Corte ha affermato che è ravvisabile una giusta causa di licenziamento ogniqualvolta venga irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario che è alla base del rapporto, perché il datore di lavoro deve poter confidare sulla leale collaborazione del prestatore e sul corretto adempimento delle obbligazioni che dal rapporto scaturiscono a carico di quest'ultimo. **La fiducia, che è fattore condizionante la permanenza del rapporto, può essere compromessa, non solo in conseguenza di specifici inadempimenti contrattuali, ma anche in ragione di condotte extralavorative che, seppure tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione, nondimeno possono essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti qualora abbiano un riflesso, sia pure soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto e compromettano le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività (cfr. fra le più recenti Cass. n. 24023/2016 e Cass. n. 17166/2016)».***

Ed ha proseguito affermando il seguente corollario: *«Se, dunque, la giusta causa è ravvisabile anche in relazione a fatti estranei all'obbligazione contrattuale, purché idonei ad incidere sul vincolo fiduciario, **“a maggior ragione assume rilevanza ai suddetti fini***

la condotta tenuta dal lavoratore in un precedente rapporto, tanto più se omogeneo a quello in cui il fatto viene in considerazione” (cfr. Cass. n. 15373/2004 che ha ritenuto legittimo il licenziamento di un dipendente di banca rinviato a giudizio per reati commessi in occasione di un pregresso rapporto di lavoro intercorso con altro istituto di credito)».

Alle eccezioni della difesa del lavoratore che si sostanziano nel far rilevare che il dipendente, nel nuovo rapporto instaurato, non aveva compiuto alcuna mancanza che consentisse al datore l'esercizio del potere disciplinare, la Cassazione ha così replicato: «*In tal caso, infatti, pur non potendo configurarsi un illecito disciplinare in senso stretto, che presuppone l'inadempimento degli obblighi scaturenti dal contratto e, quindi, che il rapporto sia già in atto, può essere comunque ravvisata una giusta causa di licenziamento, atteso che quest'ultima, ai sensi degli artt. 2119 cod. civ. e 1 legge n. 604/1966, non si riferisce solo alla condotta ontologicamente disciplinare, ma anche a quella che, seppure estranea al rapporto lavorativo, nondimeno si riveli incompatibile con il permanere di quel vincolo fiduciario sul quale lo stesso si fonda. In altri termini **le condotte extralavorative che possono assumere rilievo ai fini dell'integrazione della giusta causa afferiscono non alla sola vita privata in senso stretto bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente e dal ruolo da quest'ultimo rivestito nell'organizzazione aziendale***».

La difesa del lavoratore infedele ha, additionally, tentato di invalidare il licenziamento eccependo che condotte precedenti possono integrare giusta causa di licenziamento solo qualora costituiscano reato e vengano accertate con sentenza di condanna irrevocabile intervenuta a rapporto ormai in atto, ma la Cassazione ha fatto rilevare che: «*Non si può sostenere che la rilevanza delle condotte extralavorative **antecedenti all'instaurazione del rapporto** dovrebbe essere limitata ai fatti integranti fattispecie di reato e riconosciuta solo in presenza di una sentenza passata in giudicato che abbia accertato la responsabilità del dipendente*», a meno che tale previsione di favore per il lavoratore non sia contenuta nelle esemplificazioni del codice disciplinare reperibile nel contratto collettivo applicabile al rapporto (cfr. Cass. nn. 16260/2004 e Cass. n. 19053/2005). In carenza di una disciplina di miglior favore pattuita nella contrattazione collettiva – quale quella che condiziona il licenziamento alla sentenza passata in giudicato - vale infatti la regola generale secondo cui: «*il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27 Cost., comma 2, concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non **può quindi applicarsi, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore che possa altresì integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna; tuttavia, il giudice davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario - **ancorché non commessi nello svolgimento del rapporto** - deve accertare l'effettiva sussistenza dei fatti riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili soggettivi ed oggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, mentre non può ritenere integrata la giusta causa di licenziamento sulla base del solo fatto oggettivo del rinvio a giudizio del lavoratore e di una ritenuta incidenza di quest'ultimo sul rapporto***

fiduciario e sull'immagine dell'azienda» (cfr. Cass. n. 18513/2016 che richiama Cass. n. 29825/2008)».

2. Precedenti giurisprudenziali conformi

Analoghi principi sono stati affermati – seppure con argomentazioni non così incisive – da altre, precedenti, decisioni della Cassazione, rese eminentemente in caso di contestazione, in corso di rapporto, della riscontrata detenzione ed uso abituale di stupefacenti, ovvero in fattispecie in cui il datore di lavoro era venuto a conoscenza in fase successiva che, antecedentemente al rapporto di lavoro in atto, il dipendente aveva subito condanne per uso di stupefacenti non a fini personali. Analoghe decisioni hanno reso legittimi i disposti licenziamenti per giusta causa, in ragione della vulnerazione della fiducia che caratterizza il rapporto di lavoro e dell'affidamento che il datore deve poter riporre nel proprio dipendente/collaboratore in ordine al corretto e leale adempimento delle specifiche mansioni assegnate e/o rivestite in azienda.

Legittimazione hanno ricevuto i licenziamenti per:

- il delitto di detenzione e spaccio di stupefacenti di un dipendente, la cui condotta, oltre a ledere il vincolo di fiducia, rappresentava un danno di immagine dell'azienda stessa (Cass. 17.01.2002, n. 8716)
- spaccio di sostanze stupefacenti compiuto da un addetto alla cura e all'assistenza degli anziani (Cass. 3.09.2013 n. 20158);
- spaccio di sostanze stupefacenti compiuto da un operaio addetto alle mansioni di carrellista in una catena di montaggio che aveva anche sottaciuto la sua sottoposizione agli arresti domiciliari nel periodo nel quale egli risultava assente per malattia (Cass. 9.03.2016 n. 4633);
- violenza sessuale nei confronti di terzi, tenuto conto anche del “forte disvalore sociale” dei fatti e dell'eco mediatico che ne era seguito (Cass. 30.01.2013 n. 2168);
- falsa testimonianza resa dal lavoratore in una causa civile (Cass. 9.03.1998 n. 2626);
- emissione da parte di un dipendente bancario di assegni a vuoto (Cass. 24.06.2000 n. 8631; Cass. 23.05.1992 n. 6180);
- reato di ricettazione compiuto da dipendente di banca (Cass. 13.04.2002, n. 5332);
- autista di mezzi pesanti per raccolta rifiuti condannato in via definitiva in sede penale per i reati di associazione a delinquere con finalità di spaccio di sostanze stupefacenti (Cass. 19.10.2017 n. 24745).

In ordine al licenziamento avallato dalla Cassazione per consumo di droghe da parte del lavoratore, va segnalato come Cass. 24 maggio 2018 n. 12994 – concernente un autista di autobus pubblico, investito di mansioni definite “a rischio” – abbia ritenuto essere stato assolto l'onere probatorio a carico dell'azienda, attraverso la considerazione della sufficienza della contestazione disciplinare del fatto in sé, sull'evidente presupposto della sua idoneità - avuto riguardo alle specifiche mansioni espletate dal lavoratore - a compromettere irrimediabilmente l'elemento fiduciario. A tal fine ha affermato in motivazione quanto segue: *«in tema di licenziamento per giusta causa, l'onere di allegazione dell'incidenza, irrimediabilmente lesiva del vincolo fiduciario, del comportamento extralavorativo del dipendente sul rapporto di lavoro (nella specie, detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti), è assolto dal datore di lavoro con la specifica deduzione del fatto in sé, quando lo stesso abbia un riflesso, anche solo potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento, in relazione alle specifiche mansioni o alla*

particolare attività, perché di gravità tale - per contrarietà alle norme dell'etica e del vivere comuni - da connotare la figura morale del lavoratore, tanto più se inserito in un ufficio di rilevanza pubblica a contatto con gli utenti».

In senso conforme si era espressa la precedente Cass. 24 novembre 2016, n. 24023 – relativamente ad un dipendente di banca trovato in possesso di stupefacenti – la quale ebbe ad affermare che: **«la specifica illustrazione del fatto in sé (detenzione e spaccio di rilevante quantità di sostanze stupefacenti del tipo marijuana, pari a gr. 1.340,81 suddivisi in due buste di plastica e da cui ricavabili n. 3.212 dosi medie: rinvenuti, al momento dell'arresto, con una bilancia da cucina recante ancora residui di marijuana e con un importo di euro 23.100,00 in contanti) soddisfa pienamente l'onere datoriale di allegazione della sua incidenza irrimediabilmente lesiva del rapporto di fiducia lavorativo: in quanto di gravità tale, anche per l'evidente sintomaticità di un collegamento non occasionale con ambienti malavitosi in grado di consegnare quantità tanto ingenti di stupefacente confidando nella puntualità di collocazione sul mercato e di pagamento, da connotare la figura morale del lavoratore, tanto più inserito in un ufficio a contatto con utenti, per giunta di servizi bancari».** Aggiungendo, poi, che: **«il fatto, accompagnato da grande clamore mediatico, è certamente idoneo (...) alla rottura irrimediabile del vincolo fiduciario fra le parti così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, pure in riferimento alla rilevanza pubblica dell'attività creditizia, che esige la massima affidabilità di tutti i dipendenti (ed in particolare di coloro, come il lavoratore licenziato in quanto addetto all'attività di sportello, a diretto contatto con la clientela)».**

3. La sanzionabilità delle condotte trasgressive ed inosservanti del cd. “minimo etico”

Viene in rilievo, in molte sentenze - quale causale legittimante del licenziamento in tronco – il riscontro da parte del giudice di una condotta tenuta in violazione del cd. “minimo etico”, cioè di un comportamento del lavoratore contrario alle regole di comune e civile convivenza.

Come è noto la nozione del cd. “minimo etico” – di elaborazione giurisprudenziale - è costituita da una serie di comportamenti non codificati ma immanenti in una società che voglia considerarsi civile e rispettosa di regole (non necessariamente scritte), idonee per prassi ad assicurare ai partecipanti un'ordinata convivenza; nozione che beneficia altresì della non necessaria inclusione dettagliata nelle esemplificazioni dei comportamenti sanzionabili, costituenti il cd. “codice disciplinare” convenuto dagli agenti stipulanti i contratti collettivi.

Nel senso che, mentre le ordinarie sanzioni disciplinari (graduate a partire dall'ammonizione scritta fino al licenziamento) possono essere irrogate dal datore di lavoro solo in presenza e in corrispondenza di un comportamento trasgressivo prefigurato nelle esemplificazioni del cd. “codice disciplinare” contrattuale collettivo – pena la loro invalidità – le misure sanzionatorie di comportamenti tenuti in violazione del cd. “minimo etico” ne prescindono e si sottraggono all'invalidazione da mancata previsione e pubblicizzazione. Secondo la Cassazione, in ragione del fatto che sia il lavoratore così come il comune cittadino hanno, di per se, la piena consapevolezza che una certa condotta è riprovevole e sanzionabile, talché la sanzione datoriale è legittima a prescindere dalla previsione di essa tra le esemplificazioni del codice disciplinare contrattuale.

L'oramai consolidato orientamento della Cassazione (*ex plurimis*, Cass. 27/01/2011 n. 1926) ha stabilito, conseguentemente, che: **«anche relativamente alle sanzioni disciplinari conservative - e non per le sole sanzioni espulsive - deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al cd. minimo etico o a norme di rilevanza penale,**

non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta».

La giurisprudenza di legittimità ha, quindi, stabilito che quando il comportamento lavorativo o extralavorativo riveste carattere di contrarietà al cd. "minimo etico" o alle norme del comune vivere civile, la sanzione è pacificamente irrogabile dal datore di lavoro, anche in forma espulsiva, a prescindere dalla mancata affissione in azienda del codice disciplinare o dalla mancata previsione di quella condotta trasgressiva nelle esemplificazioni contrattuali, dovendosi ritenere delegata al magistrato la valutazione di proporzionalità della sanzione alla trasgressione, a fini del rispetto di congruità preteso dall'art. 2106 c.c. D'altra parte, argomenta la Suprema corte: *«La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo. Ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore **contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile** ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (Cass. sez. lav. n. 4060 del 18/02/2011)».* Quest'ultima ipotesi è, in concreto, attualizzata tramite la cd. "derubricazione" effettuata dal magistrato, della sanzione contrattuale ritenuta sproporzionata alla trasgressione compiuta, convertita in sanzione più lieve.

Ne è sortito il consolidato orientamento giurisprudenziale, espresso da ultimo, *ex plurimis*, da Cass. 16/08/2016 n. 17113, secondo cui: *«in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico" (Cass. 3 ottobre 2013 n. 22626; vedi anche Cass. 18 settembre 2009 n. 20270 secondo cui in tema di sanzioni disciplinari, la garanzia di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica laddove il licenziamento faccia riferimento a situazioni concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro)».*

4. Conclusioni

Il nuovo e più rigoroso orientamento della Cassazione finisce per "mandare in soffitta" orientamenti più tolleranti, quali quelli che, in precedenza - prevalentemente in sede di merito - si erano così espressi: *«i comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa possono incidere radicalmente sul vincolo fiduciario per la loro gravità e risonanza nonché in considerazione delle mansioni espletate dal dipendente e della particolare natura dell'azienda datrice di lavoro, ma non possono rilevare ai fini della dedotta giusta causa di licenziamento, allorché non abbiano prodotto effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e tanto meno nociuto al prestigio dell'Ente datore di lavoro»* (Cass. 3 ottobre 2000, n. 13144). Aggiungendosi che: *«ha diritto ad essere reintegrato nel suo posto di lavoro ed a far parte della comunità sociale e professionale del lavoro, il dipendente che sia stato licenziato per spaccio di droghe leggere, sia perché il consumo di tali sostanze è sentito dalla coscienza sociale – quando non è tollerato – come un disvalore di grado assai inferiore rispetto alle c.d. droghe pesanti, sia perché nel fatto commesso non è ravvisabile alcun nesso, né funzionale né*

occasionale, con l'attività lavorativa prestata in qualità di manovratore ferroviario» (Pret. Roma 30 giugno 1990, in Dir. prat. lav. 1991, 133).

Ancora, verso la fine del secolo scorso, nel caso di un primario di un istituto ospedaliero condannato per il furto di una tela da una chiesa e, quindi, licenziato, il magistrato asserì che: *«il comportamento penalmente rilevante del lavoratore (che deve essere valutato considerando la personalità dello stesso e la sua condotta complessiva nello svolgimento della prestazione lavorativa) non è idoneo a ledere l'elemento fiduciario e, quindi, non può costituire giustificato motivo di licenziamento, allorché, oltre ad esaurirsi in un singolo episodio, sia del tutto estraneo all'esecuzione della prestazione lavorativa e non incida in alcun modo sull'aspetto tecnico della professionalità del dipendente, riguardando invece l'aspetto etico comportamentale» (Pret. Bergamo 29 luglio 1992, in D&L, Riv. crit. dir. lav. 1993, 171).*

Anche in caso di condanne penali per “tentata estorsione” (a danno di terzi da parte di dipendente delle FF.SS.) e di “tentato furto con danni ad un supermercato” (da parte di macchinista dell'Ente Ferrovie) venne asserita l'illegittimità del licenziamento per presunta vulnerazione del vincolo fiduciario, in quanto detta compromissione doveva essere intesa non già in senso generico ma nel senso specifico di una ragionevole probabilità di pregiudizio del corretto adempimento delle mansioni contrattuali (Pret. Milano 29 novembre 1994, in D&L, Riv. crit. dir. lav. 1994, 607 e, rispettivamente, Pret. Torino 29 luglio 1993, *ibidem* 1994, 607).

L'attuale più intransigente orientamento della Cassazione mostra di valorizzare ed elevare a fondamento della risoluzione del rapporto - per frantumazione del vincolo fiduciario da parte di comportamenti extralavorativi censurabili - la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, ritenuto secondo un giudizio prognostico, suscettibile, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando la condotta censurata scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza. Naturalmente la Cassazione introduce necessarie cautele di cui si dovrà far carico il Giudice investito della valutazione del comportamento trasgressivo tenuto dal lavoratore, richiedendo al magistrato che la sussistenza della giusta causa di licenziamento venga accertata meticolosamente, in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore, sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, per la quale rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa *«scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere fondatamente la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali (Cass., n. 15654/2012): in particolare, quando siano contrari alle norme dell'etica comune e del comune vivere civile» (sul punto, v. Cass., n. 25380/2014)».*

Particolarmente incisive, al riguardo, si rivelano le affermazioni di diritto reperibili in Cass. 10 novembre 2017 n. 26679, secondo la quale la “giusta causa” di licenziamento costituisce, per la sua genericità, una “clausola elastica” che, pertanto, esige una specificazione in via interpretativa mediante la valorizzazione **sia** di fattori esterni relativi alla coscienza generale, **sia** di principi che la stessa disposizione codicistica tacitamente richiama. Tra l'altro, si ribadisce, che il concetto di giusta causa non è limitabile all'inadempimento tanto grave da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, ma è estensibile anche a condotte extralavorative, che, tenute al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro e non direttamente riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa, nondimeno possano essere tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti (da ultimo: Cass. 18 agosto 2016, n. 17166). Infatti, anche condotte concernenti la vita privata del lavoratore possono in concreto risultare idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, allorché abbiano un riflesso, **sia pure soltanto potenziale ma oggettivo**, sulla funzionalità del rapporto **compromettendo le aspettative d'un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa**, in relazione alle specifiche mansioni o alla particolare attività. Comportamenti extralavorativi

imputabili al lavoratore possono, infatti, colpire interessi del datore di lavoro, sicché, il lavoratore é tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o comprometterne il rapporto fiduciario (Cass. 19 gennaio 2015, n. 776; Cass. 31 luglio 2015, n. 16268).

L'orientamento sopra delineato può considerarsi condivisibile anche in ragione del suo carattere formativo di una corretta coscienza dei cittadini-lavoratori, dotato altresì di una tendenziale finalità scoraggiante comportamenti non conformi alle regole sia giuridiche che etiche, ovverosia del vivere civile in una comunità.

Peraltro una certa perplessità desta la valorizzazione - ai fini dello scuotimento del rapporto fiduciario - dei comportamenti disdicevoli extralavorativi compiuti non già nel rapporto in atto ma anteriormente alla sua costituzione; perplessità non tanto per l'accordata potenzialità del loro utilizzo in linea teorica quanto per il pericolo di costituire, in via di fatto, una inattesa *chance* per i datori di lavoro a fini di una inammissibile "scrematura" delle c.d. mele marce dalle mele sane, in ragione, molto spesso, dell'utilizzo strumentale all'espulsione di lavoratori incappati nella commissione di atti e/o comportamenti facenti parte di errori di un passato che gli stessi hanno ripudiato.

Talché, esprimiamo l'avviso, che questa legittimazione alla loro riconsiderazione da parte di un nuovo datore di lavoro che occupa il dipendente, dovrà trovare il Giudice particolarmente attento e garante che le condotte pregresse – congiuntamente a quelle tenute nel rapporto in atto – siano **esclusivamente idonee a corroborare un già maturato convincimento di essersi imbattuti in una personalità criminale conclamata e insuscettibile di regredire.**

Anche perché chi ha sbagliato e si è pentito – tramite un processo rieducativo, anche solo interiore – ha il pieno diritto costituzionale di auto realizzarsi o auto sostentarsi economicamente, tramite un'occupazione lavorativa.

Roma, 2 marzo 2019

Mario Meucci - Giuslavorista