



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Assunzione: certificati e documenti segreti

Autore: Redazione | 17/09/2018



Colloquio di lavoro: le verifiche che il datore di lavoro può fare prima di assumere un candidato dipendente. Il divieto di indagini sulle idee politiche, sulla religione, sull'orientamento sessuale e sull'appartenenza a gruppi sindacali.

Cosa ha diritto di sapere su di te una persona che ti ospita a casa sua? In teoria, ciascuno di noi può fare qualsiasi indagine prima di far entrare qualcuno all'interno delle proprie mura domestiche. Discorso diverso invece per l'azienda: in sede di assunzione, il datore di lavoro non può violare alcuni aspetti legati alla privacy personale del futuro dipendente. Può sembrare strano, ma il potere di indagine preventivo è fortemente limitato. Lo stesso potere, però, una volta che si è proceduto all'assunzione, può essere spinto oltre i limiti: ed allora via libera ai detective privati fuori dal luogo di lavoro e al licenziamento per condanne penali connesse a fatti della vita extralavorativa. A ricordare che esistono, in fase di **assunzione, certificati e documenti segreti** è stata più volte la giurisprudenza, molto sensibile su questi aspetti. Ma procediamo con ordine e vediamo dunque quali indagini può fare il datore prima di avviare un rapporto di lavoro.

Quali indagini si possono fare prima dell'assunzione?

Il futuro datore di lavoro può fare indagini sul *curriculum* personale del lavoratore. Volendo, potrebbe chiedere una lettera di referenze o stabilire un contatto diretto con il precedente datore di lavoro per comprendere quali sono state le ragioni del licenziamento o delle dimissioni. In ogni caso il candidato non è tenuto a indicare tali circostanze nel proprio c.v., né esistono registri pubblici da cui è possibile desumerle.

In verità le indagini avvengono sempre più spesso grazie all'aiuto dei social network e alle tracce che lo stesso candidato dissemina sul web. Con una ricerca tramite Google è possibile reperire numerose informazioni anche molto personali: dal partner ai viaggi, dal tenore di vita all'alimentazione, dalle opinioni politiche a quelle religiose, dalla vita sessuale a quella familiare. Basta un post su Facebook di critica al Governo o la condivisione di una immagine della Madonna o ancora la foto dell'interessato in un corteo di piazza o in una discoteca per comprendere facilmente come la pensa e come agisce. Né è pensabile che si possa vietare al datore di lavoro di entrare nella bacheca di un social network se questa è "aperta" (ossia non riservata alla cerchia dei propri contatti).

Alla luce di ciò potrebbe ormai apparire superata la norma dello Statuto dei lavoratori **[1]** che vieta, 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», divieto che esteso anche ad ogni fatto «non rilevante ai fini della valutazione professionale del lavoratore.

In verità, è ancora possibile trovare un margine operativo a tale disposizione. In primo luogo il datore di lavoro, in sede di colloquio o anche dopo, non può fare domande sull'eventuale appartenenza o sostegno del candidato a un partito politico o a una confessione religiosa o sull'iscrizione a un sindacato. E quand'anche il datore sia al corrente di tali circostanze per altre vie, non può motivare il rigetto della candidatura su tali valutazioni che devono restare quindi completamente *off limits*.

È possibile rifiutare una candidatura senza motivare le ragioni del diniego, ma non quando si è ormai in una fase avanzata delle trattative e il datore ha ingenerato nell'aspirante lavoratore la convinzione di avere ormai ottenuto il posto (si pensi al futuro dipendente che, per accettare il posto, si è ormai dimesso dal precedente lavoro). Sul punto leggi [Promessa di assunzione non mantenuta: che posso fare?](#)

Il divieto di indagini all'atto dell'assunzione deve estendersi a qualsiasi 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.

Facciamo un esempio. Prima dell'assunzione il datore chiede al candidato se questi possiede la **patente di guida**. Una domanda di questo tipo sarebbe illegittima, trattandosi di una informazione strettamente riservata, se l'utilizzo di un veicolo non è necessario al futuro svolgimento delle mansioni.

Richiesta casellario giudiziario e certificato penale

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 informazioni sui procedimenti penali a carico del dipendente? Può procedere al licenziamento sulla base dei dati giudiziari?

Come abbiamo detto, salvo che il contratto collettivo nazionale non disponga

diversamente, lo Statuto dei lavoratori vieta qualsiasi forma di indagine sui dipendenti sia prima dell'assunzione che durante lo svolgimento del rapporto lavorativo, a meno che ciò non sia strettamente necessario ai fini delle mansioni che il lavoratore dovrà svolgere. Dunque sia il casellario giudiziale che i carichi pendenti non possono essere richiesti. Una disposizione di legge o di un Ccnl può comunque disporre in modo diverso in caso di mansioni particolarmente delicate come per gli insegnanti degli asili.

In ogni caso, il "certificato carichi pendenti" eventualmente positivo non può influire sull'assunzione del dipendente attesa la presunzione di innocenza prevista dalla Costituzione.

- Leggi anche [Assunzione: quali documenti sono necessari](#)

La Cassazione è intervenuta **[2]** sul certificato dei carichi pendenti e ha stabilito che la richiesta di questo documento al momento dell'assunzione è illegittima. Il datore di lavoro può solo limitarsi, se questo è previsto dal contratto collettivo, a chiedere l'esibizione del **certificato penale**, posto che, per valutare l'attitudine professionale del lavoratore rileva solo «l'esistenza di condanne penali passate in giudicato».

In ogni caso, il datore di lavoro deve prima chiedere l'autorizzazione al Garante della Privacy e deve trattare questi dati con estrema cautela, evitando di diffonderli e renderli conoscibili a terzi, compresi gli altri lavoratori alle sue dipendenze. In caso contrario al lavoratore spetta il risarcimento dei danni.

Test attitudinali

Il datore di lavoro può fare una sorta di test attitudinale per valutare la convenienza dell'assunzione. A tal fine può valersi anche di personale esterno. Lo stesso discorso vale per qualsiasi informazione sui titoli di studio acquisiti dal candidato e sulle pregresse esperienze lavorative.

In ogni caso è sempre possibile un'assunzione per un **periodo di prova**, al termine del quale, se il datore non è soddisfatto, può procedere al **licenziamento** senza bisogno di fornire motivazioni, giustificazioni o preavvisi. Leggi [Prova andata male](#).

Stato di famiglia

Il datore non può fare indagini sulla famiglia o i parenti del candidato o assumere informazioni in merito al suo orientamento sessuale. Ad esempio è impossibile escludere dall'assunzione una persona solo perché ha un legame di sangue con un pregiudicato o perché un genitore è stato in precedenza licenziato presso la stessa azienda. Si tratta ovviamente di norme che, sul piano pratico, difficilmente possono essere attuate: se, difatti, il datore di lavoro dovesse reperire informalmente tali dati prima dell'assunzione ben potrebbe escludere il candidato già dal colloquio, non essendo obbligato a farlo. Resta il fatto che non è possibile chiedere a un dipendente, ai fini dell'assunzione, il documento con lo **stato di famiglia**.

Certo è che se il dipendente riesce a dimostrare che il rigetto della sua candidatura è fondato su una delle motivazioni appena elencate il datore di lavoro ne risponderebbe per la violazione delle norme sulla privacy e sui comportamenti discriminatori relativi all'accesso al lavoro.

Note

[1] Art. 8 Legge n. 300/1970. **[2]** Cass. sent. n. 19012/2018.