

### **...il licenziamento non è automatico**

Presentare dichiarazioni non veritiere in occasione dell'accesso al pubblico impiego comporta la decadenza dal posto di lavoro se la falsità riguarda un requisito che impedisce in ogni caso l'instaurazione del rapporto. Viceversa, questo comportamento può comportare, una volta instaurato il rapporto, il licenziamento solo all'esito del procedimento disciplinare, previo apprezzamento delle circostanze del caso concreto e se questa misura risulti proporzionale alla gravità del fatto. **Ad affermarlo è la sezione lavoro della Cassazione con la sentenza n. 18699/2019**

### **Il caso**

La vicenda prende le mosse dal licenziamento intimato senza avvio della procedura disciplinare dal ministero dell'Università, istruzione e della ricerca nei confronti di un docente, il quale aveva reso dichiarazioni mendaci in sede di autocertificazione, in particolare omettendo l'esistenza di pregresse condanne penali a suo carico. I giudici di merito, chiamati a risolvere la controversia, in entrambi i gradi di giudizio ritenevano legittima la scelta del Miur, in quanto la decadenza per non veridicità della dichiarazione sostitutiva resa si poneva non come sanzione, «ma quale effetto oggettivo dell'assenza dei requisiti richiesti e della non corrispondenza al vero della dichiarazione», impedendo di fatto all'amministrazione scolastica di valutare ex ante i fatti di rilievo penale non dichiarati.

### **La valutazione della falsità della dichiarazione**

I giudici di legittimità hanno ribaltato il verdetto di merito facendo chiarezza sulla portata e sull'ambito applicativo delle diverse norme relative al «tema delle falsità documentali che si verificano al momento dell'accesso all'impiego pubblico».

I giudici di legittimità hanno analizzato le tre disposizioni rilevanti: da una parte, l'articolo 127 lettera d) del Dpr 3/1957 e l'articolo 75 del Dpr 445/2000; dall'altra l'articolo 55-quater lettera d) del Dlgs 165/2001 (testo unico del pubblico impiego). Le prime due disposizioni prevedono la «decadenza» dall'impiego o dai benefici conseguiti a causa della dichiarazione non veritiera, «senza margini di apprezzamento discrezionale», rilevando il «solo fatto oggettivo della falsità»; la norma del testo unico, invece, prevede che le falsità dichiarative commesse in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro siano causa di licenziamento, ovvero una vera e propria sanzione disciplinare, «come tale assoggettata non solo al relativo procedimento applicativo», ma anche «alla regola della proporzione della misura rispetto al concreto atteggiarsi dell'infrazione nella singola vicenda».

Il Collegio ha ritenuto che l'affidamento dell'amministrazione non può giungere «fino al punto da determinare la necessaria caducazione di un rapporto di lavoro rispetto al quale l'erroneità o l'insufficienza dichiarativa non siano con certezza influenti sotto il profilo del diritto sostanziale». In definitiva, ha precisato la Corte, solo la falsità su dati decisivi, ovvero che impedisce l'instaurazione del rapporto, può comportare la decadenza, mentre negli altri casi si rende opportuna una previa valutazione della gravità dell'accaduto, al fine di valutare la lesione del vincolo fiduciario, nell'ambito di un giudizio concreto di proporzionalità. Saranno, pertanto, i giudici di merito a effettuare questo apprezzamento.