



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica “Giurisprudenza: Una Sentenza al Mese”

A cura del Dott. **Edmondo Duraccio** con il gradito contributo del Centro Studi di Diritto del Lavoro, Legislazione Sociale e Diritto Tributario “**Raffaello Russo Spena**” del CPO di Napoli e del Dott. **Francesco Duraccio**.

N.08/Agosto 2016(*)

PRODUZIONE IN GIUDIZIO DI COPIA DI ATTI AZIENDALI DA PARTE DEL LAVORATORE. LEGITTIMITA'. VIOLAZIONE OBBLIGO DI FEDELTA'. INSUSSISTENZA. DIRITTO ALLA DIFESA PREVALENTE SULLE ESIGENZE DI SEGRETEZZA DELL'AZIENDA. SUSSISTENZA. VALUTAZIONE DELLE MODALITA' DI APPRENSIONE DI DOCUMENTAZIONE AZIENDALE. NECESSITA'. REGISTRAZIONE DI CONVERSAZIONE ALL'INSAPUTA DEI SOGGETTI E VIOLAZIONE OBBLIGO DI FEDELTA'. SUSSISTE. TRASFERIMENTO NEL PROPRIO BOX MAIL DI UNA CORRISPONDENZA RISERVATA. VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI FEDELTA'. SUSSISTE. LICENZIAMENTO DISCIPLINARE. LEGITTIMITA'.

(Cassazione – Sezione Lavoro - n. 16629 dell'8 Agosto 2016)

Ci siamo spesso chiesti, in passato, se fosse legittima, nel corso di un processo del lavoro o a corredo del ricorso, la produzione e l'allegazione di documenti provenienti dall'azienda e fotocopiati dal lavoratore. Bene, i Giudici di legittimità hanno sempre escluso tale comportamento del lavoratore da qualsivoglia censura di violazione dell'obbligo di fedeltà per due motivi fondamentali dei quali, in altri commenti, ci siamo già occupati:

- a) Il diritto alla difesa, proprio perché garantisce il rapporto di lavoro, il sostentamento familiare attraverso l'erogazione della retribuzione, prevale sempre sul diritto alla riservatezza pur essendo entrambi dei diritti costituzionalmente garantiti;**
- b) La produzione in giudizio di atti riservati giammai può essere considerata come violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.**

Non è, comunque, un “**principio**” assoluto nel senso che rilevano, in ogni caso, **le modalità** con cui il lavoratore ha appreso le notizie aziendali che lo interessavano per il futuro giudizio nell'ambito della causa di lavoro.

Una volta che queste dovessero esorbitare dalla correttezza del comportamento è evidente la violazione dell'obbligo di fedeltà, ex art. 2105 c.c., con possibilità, al termine del procedimento disciplinare ex art. 7 della legge 300/70, di essere licenziato per giusta causa applicando alla fattispecie il principio di proporzionalità tra gravità dell'illecito e sanzione sancito dall'art. 2106 c.c.

E' quanto stabilito dalla Suprema Corte di Cassazione con la **Sentenza N. 16629 dell'8 Agosto 2106**.

Ecco il “**fatto storico!!**”

Un lavoratore, a seguito di procedimento disciplinare ex art. 7 della Legge 300/70, viene **licenziato per giusta causa**, per violazione dell'obbligo di fedeltà, art. 2105 c.c. in quanto, durante l'orario di lavoro e sul luogo di lavoro, ha registrato **di nascosto** una discussione con suoi colleghi di lavoro senza che loro ne sapessero alcunchè di tale iniziativa, trascrivendone, poi, le risultanze. Altra contestazione è quella di aver trasferito nel proprio computer una mail non a lui riservata dove si parlava della progressione potenziale di carriera di alcuni dipendenti. I legali delle “parti” seguono il rito Fornero. Il Tribunale dichiara legittimo il licenziamento ed il provvedimento, in sede di reclamo, viene giudicato legittimo dalla Corte Distrettuale.

Quest'ultima argomenta che, *se è, certamente, legittima la produzione in giudizio di una fonoregistrazione o di altra documentazione aziendale idonee entrambe a realizzare concretamente il diritto alla difesa, la stessa cosa non può dirsi del comportamento del lavoratore dal momento che, inaudita altera parte, ne ha carpito di nascosto, mediante registrazione, la discussione ovvero che ha salvato nel suo box mail una corrispondenza riservata non diretta a lui.* Tutto ciò legittima il licenziamento per il **venir meno del vincolo fiduciario** che è alla base del rapporto di lavoro. Da qui, il ricorso in Cassazione del lavoratore per violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., art. 7 della Legge 300/70.

Più in particolare, il ricorrente sostiene che l'aver registrato e poi trascritto le conversazioni prodotte nel giudizio cautelare di **impugnazione del trasferimento** e l'aver prodotto in giudizio la documentazione aziendale non costituiscono eventi di rilevanza disciplinare, nè tali da menomare il rapporto fiduciario. Argomenta che la decisione di registrare le due conversazioni non era altro che il frutto dell'exasperazione a cui l'azienda lo aveva portato ed era finalizzata a far valere il proprio buon diritto nel giudizio di impugnativa del trasferimento. Sostiene che gli addebiti formulati erano meramente strumentali. Né si dichiara d'accordo sulla sentenza citata dalla Corte Distrettuale (id: N. 26143/2013) in quanto non coerente con la fattispecie processuale giacchè egli non aveva diffuso le comunicazioni ma le aveva soltanto prodotte in giudizio. Il ricorrente conclude il punto citando l'art. 229 del CCNL che non legittima la sanzione adottata dal datore di lavoro.

Il ricorrente lamenta, poi, che la Corte Distrettuale ha ritenuto che la sussistenza di una giusta causa di licenziamento per fatti almeno nella loro materialità non contestati escluda per definizione ogni dedotto intento discriminatorio. Sostiene, anzi, di essere stato licenziato per la propria condizione familiare e personale, che non gli permetteva di trasferirsi fuori Toscana, nonchè per l'iniziativa giudiziaria adottata con l'impugnazione del trasferimento ad altra unità produttiva. Lamenta che la Corte non abbia esaminato la documentazione medica che attestava la patologia afferente la sua compagna, tale da abilitare le tutele di cui alla L. n. 104 del 1992 e non abbia preso in considerazione il contenzioso sull'impugnativa del trasferimento. Sostiene che il licenziamento per ritorsione assurge a licenziamento discriminatorio nullo in sè, e dunque privo di qualsivoglia effetto, e che in proposito costituivano presunzioni gravi precise e concordanti le deduzioni di precedenti iniziative giudiziarie intraprese a tutela dei propri diritti.

La Suprema Corte di Cassazione, **con Sentenza N. 16629 dell'8 Agosto 2106**, ha respinto il ricorso.

Gli *Ermellini* hanno ricordato, *in primis*, come le varie sezioni hanno sempre affermato il "principio" della **necessità di** distinzione tra l'attività di produzione in giudizio dei documenti aziendali riservati al fine di esercitare il diritto di difesa e l'attività di impossessamento dei documenti aziendali (eventualmente prodromica alla successiva produzione dei documenti). Hanno, sul punto, ricordato che **"il lavoratore che produca, in una controversia di lavoro intentata nei confronti del datore di lavoro, copia di atti aziendali che riguardino direttamente la sua posizione lavorativa, non viene meno ai suoi doveri di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza dell'azienda"** (Cass. n. 6420 del 2002, n. 12528 del 2004, n. 22923 del 2004, n. 3038 del 2011, n. 6501 del 2013).

I Giudici della Suprema Corte hanno, però, anche affermato che occorre, tuttavia, **valutare la legittimità delle modalità di apprensione ed impossessamento dei documenti**, atteso che tali modalità potrebbero di per sè concretare **ipotesi delittuose, o comunque integrare la giusta causa di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.**, donde la **necessità di verificarle in concreto** (Cass. n. 7654/2015 e n. 22923 del 2004).

In tal senso, è prevalso il "principio" di ritenere illecito il possesso di documenti sottratti al datore di lavoro mediante **accesso non autorizzato ad una banca dati aziendale e non attinenti all'attività lavorativa del dipendente** (Cass. n. 153 del 2007) e **l'aver copiato e conservato, sul personal computer in dotazione sul posto di lavoro, dati aziendali senza autorizzazione del datore** (Cass. n. 17859 dell'11/08/2014).

Secondo gli *Ermellini*, tali esposti "principi" sono stati correttamente applicati dalla Corte Distrettuale ritenendo **idonea a fondare la sanzione espulsiva non la produzione in giudizio della documentazione, ma le sue modalità di apprensione, consistenti nella registrazione della conversazione tra presenti all'insaputa dei conversanti e nell'impossessamento di una mail non destinata alla visione del ricorrente.** Tali circostanze sono state ritenute entrambe, di per sé,

in contrasto con gli standards di comportamento imposti dal dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. e da una condotta improntata a buona fede e correttezza e tali da minare irreparabilmente il rapporto fiduciario.

I Giudici, relativamente al dedotto motivo illecito del licenziamento, causato, a dire del ricorrente, per il rifiuto al trasferimento, hanno ricordato la **consolidata** produzione della Corte Suprema che ha ritenuto necessario ai fini invalidanti che il motivo pretesamente illecito sia stato l'unico determinante laddove, nel caso, risulti esistente la giusta causa posta aa base dello stesso (ex plurimis: Cass. n. 6575 del 2016, n. 3986 del 2015, n. 4648 del 2015, n. 17087 del 2011; n. 6282 del 2011; n. 16155 del 2009).

Il lavoratore è stato condannato anche alle spese!!!

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente Rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

Il Presidente
Edmondo Duraccio

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**