

Diritto di difesa e segretezza aziendale

La Corte di Cassazione, con l' ordinanza n. 24106 del 28 Novembre 2016, ha statuito che è illegittima la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione irrogata ad un dipendente, per aver questi acquisito in modo anomalo documentazione "riservata" aziendale – da produrre successivamente in un contenzioso con il datore di lavoro – se detta documentazione riguarda la sua posizione personale.

.....

La sentenza in commento ha definito che non deve essere irrogata nessuna sanzione disciplinare al lavoratore dipendente che, per difendersi in causa, preleva prima e poi produce documenti riservati sottratti al datore di lavoro.

Il fatto

Il caso trova origine dalla sentenza con cui la Corte di Appello confermava la decisione del Tribunale di primo grado che aveva rigettato il ricorso proposto dalla società datrice di lavoro (nella fattispecie Poste Italiane s.p.a.) nei confronti di un suo dipendente ed inteso all'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare della sospensione per due giorni dal servizio e dalla retribuzione inflitta al lavoratore per aver violato il dovere di segretezza e acquisito in modo anomalo documenti aziendali "riservati" per produrli successivamente in un contenzioso instaurato contro la società datrice di lavoro.

Ad avviso della Corte territoriale la sanzione era illegittima sia per omessa previa affissione del codice disciplinare (non potendo considerarsi la condotta contestata violativa dell'obbligo di fedeltà previsto direttamente dalla legge del cui disvalore il lavoratore ben può rendersi conto utilizzando il comune sentire sociale) sia perché il dovere di segretezza e/o riservatezza non poteva ritenersi violato quando il lavoratore aveva prodotto in giudizio, a fini difensivi, documenti relativi ad accertamenti ispettivi aziendali che lo riguardavano.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che, diversamente da quanto affermato nell'impugnata sentenza, l'impossessamento da parte di un dipendente di documenti riservati (nella specie una relazione ispettiva interna ed una comunicazione di servizio interna aziendale) integra una violazione del dovere di fedeltà ovvero un condotta la cui anti giuridicità prescinde dalle ipotesi, peraltro solo indicative, previste dal codice disciplinare e, quindi, anche dall'affissione dello stesso.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni della pronuncia, i Giudici di legittimità partivano in premessa col sottolineare che nel caso in esame l'impugnata sentenza aveva ritenuto illegittima la sanzione disciplinare non solo per mancata affissione del codice disciplinare, ma anche perché la condotta ascritta al lavoratore non poteva considerarsi violativa del dovere di segretezza e/o riservatezza.

Proseguiva, quindi, la Corte Suprema definendo che l'impugnata sentenza aveva fatto corretta applicazione del principio affermato in numerose pronunce, secondo cui il lavoratore che produca in una controversia di lavoro copia di atti aziendali riguardanti direttamente la propria posizione lavorativa non viene meno ai doveri di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., anche ove i documenti prodotti non abbiano avuto influenza decisiva sull'esito del giudizio, operando, in ogni caso, la scriminante dell'esercizio del diritto di cui all'art. 51 cod. pen., che ha valenza generale nell'ordinamento, senza essere limitata al mero ambito penalistico e tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza dell'azienda.

Per tutto quanto esposto, il ricorso viene rigettato.

In definitiva

La Corte Suprema ha emanato l'ordinanza in esame, definendo a chiare lettere che se un lavoratore si deve difendere in una causa contro il datore di lavoro, può arrivare a sottrarre documenti riservati dell'azienda che riguardano la sua posizione lavorativa, senza che tale comportamento venga considerato reato e senza che subisca alcuna sanzione disciplinare.

A tale conclusione si arriva, come spiegato nella pronuncia, in quanto il codice penale "perdona" gli illeciti posti nell'esercizio di un diritto, come appunto quello di difendersi in una causa. La Cassazione ha ritenuto che questo principio non sia valido unicamente in ambito penalistico, ma anche e soprattutto in quanto l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale a terzi di dati riservati e che, in ogni

caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza dell'azienda.

In definitiva, il dipendente che acquisisce documenti aziendali "riservati" per produrli successivamente in un giudizio contro il datore non può subire alcuna ripercussione negativa sul rapporto di lavoro ed è libero di portare tali prove sul banco del giudice senza che per esse vi siano preclusioni dettate dalle modalità anomale con cui è avvenuto il prelievo.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)