

## **Registrazioni delle conversazioni fra colleghi, privacy e licenziamento illegittimo**

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11322 del 10 maggio 2018, ha affermato l'illegittimità di un licenziamento adottato dal datore di lavoro nei confronti di un dipendente per grave violazione della privacy, in quanto il lavoratore aveva registrato colloqui con colleghi all'insaputa degli stessi.*

.....

La Corte Suprema ha definito che è illegittimo il licenziamento del dipendente per grave violazione della privacy, per aver registrato, e filmato, delle conversazioni ad insaputa dei colleghi, senza averle mai diffuse all'esterno, ed al solo fine di preconstituersi degli elementi di difesa per salvaguardare la propria posizione in azienda.

### **Il fatto**

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte di appello, riformava la pronuncia del tribunale di primo grado che rigettava il ricorso di un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro inteso a inteso ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimatogli e la reintegra nel posto di lavoro. Il giudice di prime cure aveva giudicato il licenziamento legittimo, in quanto il dipendente era stato ritenuto responsabile di una grave violazione della privacy. I fatti consistevano nell'aver il dipendente, in sede di giustificazioni orali in merito ad altra precedente contestazione della società, consegnato una chiavetta USB contenente registrazioni di conversazioni effettuate in orario di lavoro e sul posto di lavoro coinvolgenti altri dipendenti, ad insaputa degli stessi e nell'aver il medesimo provveduto ad ulteriori registrazioni anche video come riportato in sede di segnalazione da parte di colleghi di lavoro che avevano riferito di aver visto il lavoratore continuamente scattare foto, girare video, registrare conversazioni sul posto di lavoro senza alcuna autorizzazione da parte loro, il tutto in violazione della legge sulla privacy e con la recidiva rispetto ad altre precedenti contestazioni.

In sede di appello, veniva definito che il lavoratore non aveva in alcun modo utilizzato o reso pubblico il contenuto di quelle registrazioni per scopi diversi dalla tutela di un proprio diritto. Pertanto era da escludersi la configurabilità nella vicenda di ogni rilevanza penale e sussisteva l'ipotesi derogatoria, rispetto alla necessità di acquisire il consenso dei soggetti privati interessati dalle registrazioni, in ragione nelle finalità del lavoratore di documentare le problematiche esistenti sul posto di lavoro e di salvaguardare la propria posizione di fronte a contestazioni dell'azienda "non proprio cristalline".

La condotta del dipendente, pertanto, pur potendo essere motivo di sanzione disciplinare - in relazione al clima di tensione e di sospetti venutosi a creare tra gli 'ignari' colleghi dopo la 'rivelazione' delle registrazioni - tuttavia non era tale da integrare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Il giudice del riesame decideva quindi sull'illegittimità del provvedimento espulsivo per sproporzione rispetto ai fatti contestati e condannava la società a corrispondere al lavoratore, a titolo di risarcimento, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza quindi la reintegra.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando, per quanto qui di interesse che la corte territoriale aveva erroneamente escluso che nella vicenda potesse configurarsi la giusta causa di licenziamento sulla base della ritenuta insussistenza della gravissima violazione della legge sulla privacy indicata dall'azienda nella contestazione di addebito e comunque per non aver considerato, quale circostanza di per sé sufficiente ad integrare tale lesione, che il lavoratore si fosse permesso di effettuare registrazioni e videoriprese all'interno dello stabilimento di Vasto, interessanti addetti allo stabilimento medesimo ed all'insaputa degli stessi.

### **La decisione**

La Cassazione respingeva il ricorso.

Innanzitutto la Corte Suprema chiariva che *“sulla base della normativa a tutela della privacy (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, oggetto di successivi aggiornamenti), per 'trattamento' dei dati personali si deve intendere qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati - art. 4 lett. a) - e che per "dato personale" si deve intendere qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale - art. 4 lett. b) - e così, dunque, qualunque informazione che possa fornire dettagli sulle caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, orientamento sessuale, situazione economica, stato civile, stato di salute etc. della persona fisica ma anche e soprattutto le immagini e la voce della persona fisica. Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 196/2003, il trattamento di dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici è ammesso solo con il consenso espresso dell'interessato. L'art. 167, co. 1, prevede due distinte condotte tipiche, diversamente sanzionate: l'una relativa al trattamento illecito di dati personali da cui derivi nocimento al titolare dei dati stessi e l'altra consistente nella comunicazione o diffusione dei dati illecitamente trattati,*

*indipendentemente dal potenziale nocumento che ne derivi a terzi. Entrambe le condotte presuppongono un preventivo trattamento dei dati personali altrui, realizzato in violazione delle prescrizioni dettate, tra gli altri, dall'art. 23 del medesimo d.lgs.*

*Ai sensi dell'art. 4, co. 1, lett. m), la condotta di 'diffusione' consiste, poi, nel "dare conoscenza dei dati personali a soggetti indeterminati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione".*

Proseguiva quindi l'analisi la Corte, ricordando che *"Il trattamento dei dati personali, ammesso di norma in presenza del consenso dell'interessato, può essere eseguito anche in assenza di tale consenso, se, come statuisce l'art. 24, co. 1, lettera f), è volto a far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o per svolgere le investigazioni difensive previste dalla legge n. 397/2000, e ciò a condizione che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento"*.

Consideravano inoltre i Giudici di legittimità che anche la giurisprudenza precedente di legittimità ha costantemente sottolineato, in termini generali, come la rigida previsione del consenso del titolare dei dati personali subisca "deroghe ed eccezioni quando si tratti di far valere in giudizio il diritto di difesa, le cui modalità di attuazione risultano disciplinate dal codice di rito". Ciò sulla scorta dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio. Unica condizione richiesta è che i dati medesimi siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento.

Tutto ciò anche in ambito giuslavoristico.

Nella fattispecie in esame, considerava la Cassazione, la corte territoriale dopo aver premesso che quelle di cui si discuteva erano registrazioni di colloqui ad opera del lavoratore, vale a dire di una delle persone presenti e partecipi ad essi, ha ritenuto che il suddetto dipendente avesse adottato tutte le dovute cautele al fine di non diffondere le registrazioni dal medesimo effettuate all'insaputa dei soggetti coinvolti ed ha considerato operante la deroga relativa all'ipotesi per cui il consenso non fosse richiesto, trattandosi di far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria. Così ha evidenziato che la condotta era stata posta in essere dal dipendente "per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda, messa a rischio da contestazioni disciplinari non proprio cristalline" e per "precostituirsi un mezzo di prova visto che diversamente avrebbe potuto trovarsi nella difficile situazione di non avere strumenti per tutelare la propria posizione ritenuta pregiudicata dalla condotta altrui". Condotta quindi legittima.

Nella specie, dunque, la condotta legittima del dipendente non poteva in alcun modo ledere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, fondato, come di regola, sulle capacità del dipendente di adempiere in modo puntuale l'obbligazione lavorativa, dovendo

escludersi che i fatti al medesimo addebitati nella lettera di contestazione potessero configurare inadempimenti contrattuali di sorta o, peggio, azioni delittuose. Per quanto sopra esposto, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento, va a toccare un tema, quello della privacy, sempre e tuttora oggetto di interesse sia della dottrina che della giurisprudenza.

Nella fattispecie considerata, la Suprema Corte con la pronuncia in commento ha ritenuto illegittimo il licenziamento comminato ad un lavoratore in quanto alcune registrazioni da lui effettuate ed in linea di principio contrastanti e lesive del diritto alla privacy (in questo caso dei suoi colleghi) andavano correlate ad un clima conflittuale presente in azienda e, in special modo, verso i superiori. A tali registrazioni è stato riconosciuto un valore finalizzato alla precostituzione di prove da far valere, a tutela dei propri diritti, in un eventuale procedimento ulteriore, venendo, così, meno il rilievo di natura disciplinare.

In altre parole la Corte ha ritenuto che fosse lecita la condotta posta in essere dal lavoratore per tutelare la sua posizione all'interno dell'azienda, messa a rischio da contestazioni disciplinari definite "non proprio cristalline" e per precostituirsi un mezzo di prova, dato che non c'erano altri mezzi per poter tutelare la propria posizione. Tutto questo si realizzava in un contesto di conflitto con colleghi suoi superiori e nel quale risultavano anche inascoltate recriminazioni relative a disorganizzazioni lavorative poste poi alla base di contestazioni disciplinari.

In buona sostanza, la condotta posta in essere dal dipendente non poteva ledere il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, per cui la conseguenza non poteva che essere la reintegrazione in azienda.

Con l'occasione utile è ricordare qui schematicamente cos'è lecito e cosa no, in tema di registrazioni sul lavoro.

Alcune volte registrare una conversazione all'insaputa degli altri è legale, ad alcune condizioni: in primo luogo chi intende registrare la conversazione deve partecipare alla stessa. Non è quindi possibile lasciare il registratore acceso e andarsene da un'altra parte, facendo pensare ai presenti che non sono più ascoltati.

La seconda condizione è che la registrazione non può essere fatta per esempio in casa delle persone registrate o nel loro ufficio o studio o luogo di lavoro, cioè nel loro "privato"...

Quindi, le registrazioni sul luogo di lavoro fra colleghi non sono legalmente consentite, a meno che , come ci ha suggerito la sentenza della Cassazione commentata, questo non sia necessario per poter difendere i propri diritti e quindi nella prospettiva della tutela giurisdizionale di un proprio diritto: il diritto di difesa, infatti, supera il divieto e consente di "ledere" la riservatezza altrui. In tale caso non c'è una violazione della privacy, non si integra un reato e non sussiste un illecito disciplinare. Ovviamente, sempre che le

registrazioni non vengano diffuse all'esterno o pubblicate o presuppongano un fine illecito e che vengano conservate per il tempo strettamente necessario per il perseguimento delle finalità difensive.

Da ultimo, l'eccezione alla necessità del consenso alla registrazione vale anche se, in seguito l'utilizzo di essa, non arriva in tribunale.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini