

Secondo la Cassazione non occorre la prova del danno effettivamente subito dalla società

Obbligo di fedeltà rafforzato

Licenziabile il lavoratore che violi vincoli di riservatezza

Pagina a cura
DI CRISTINA GUELFI

Il datore di lavoro può legittimamente licenziare per giusta causa il dipendente per violazione dell'obbligo di riservatezza indipendentemente dal danno effettivamente procurato alla società.

È quanto stabilito dalla Suprema corte che con la sentenza n. 26023 del 15 ottobre 2019 si è pronunciata sulle legittimità del licenziamento intimato da una azienda ad una lavoratrice per avere quest'ultima violato non solo gli obblighi di fedeltà e riservatezza imposti in linea generale a tutti i dipendenti ma anche per avere perpetrato a danno della stessa una condotta che, per la natura e per le sue conseguenze, è risultata potenzialmente in conflitto con le finalità e gli interessi della società stessa.

Il caso. Nel caso di specie, una lavoratrice, addetta all'assistenza del servizio clienti, era stata licenziata per giusta causa per aver aperto della documentazione riservata di proprietà della società cui la lavoratrice non aveva alcuna ragione di accedere senza la preventiva autorizzazione del superiore in carica.

Per gli Ermellini dunque la legittimità del licenziamento della lavoratrice stessa si è inquadrata alla luce della violazione dell'articolo 2105 del codice civile che, nel richiamare a livello generale l'obbligo di fedeltà, riconduce al vincolo fiduciario tipico di un rapporto di lavoro subordinato anche l'obbligo per il lavoratore di astenersi dal preordinare qualsiasi attività potenzialmente contraria agli interessi del datore di lavoro e così potenzialmente produttiva di danno.

Per la Corte, dunque, nel corso dell'istruttoria del procedimento disciplinare, era emerso chiaramente che la lavoratrice non solo fosse ben a conoscenza del regolamento generale vigente in azienda che imponeva l'obbligo di riservatezza dei documenti societari ma anche che l'intenzione della lavoratrice fosse quella di trasmettere le informazioni indebitamente acquisite a soggetti terzi.

In altri termini, la Suprema corte, alla luce dei fatti di volta in volta analizzati, ha considerato il comportamento della lavoratrice potenzialmente in conflitto con gli interessi della società non assumendo alcuna importanza l'entità del danno effettivamente causato alla società stessa dal momento in cui la violazione del segreto d'ufficio e/o la divulgazione di informazioni sensibili attinenti

La giurisprudenza

Cass. Civ. n. 26023 del 15 ottobre 2019

«È legittimo il recesso intimato da un'azienda a una propria dipendente per giusta causa, scoperta a trafugare e consegnare a un terzo alcuni documenti riservati di proprietà della datrice di lavoro»

Giurisprudenza conforme

Cass. Civ. Sezione Lavoro n. 25147 del 24 ottobre 2017

«La mera sottrazione di dati di proprietà dell'azienda anche in assenza di divulgazione a terzi integra gli estremi della violazione del dovere di fedeltà ex art. 2105 c.c. che si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da condotte contrarie agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenzialità lesiva»

Cass. Civ. Sezione Lavoro n. 2550 del 10 febbraio 2018

«Il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, dovendosi integrare l'art. 2105 c.c. con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono l'osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, sì da non danneggiare il datore di lavoro»

Giurisprudenza Contraria

Cass. Civ. Sezione Lavoro n. 29008/2018 del 10 dicembre 2018

«Sebbene il dovere di fedeltà consista principalmente nell'obbligo per il lavoratore di astenersi da qualunque comportamento idoneo, anche potenzialmente a procurare danno al datore di lavoro, tuttavia si è rilevato che per la quantificazione del danno imputabile al lavoratore occorre stimare la reale effettività del danno stesso procurato al datore di lavoro e non solo la potenzialità lesiva dell'atto stesso»

Cass. Civ. Sezione Lavoro n. 8702 del 26 giugno 2017

«La violazione da parte del lavoratore degli obblighi di fedeltà e diligenza comporta, oltre all'applicabilità di sanzioni disciplinari, l'insorgere del diritto al risarcimento del danno; tuttavia, l'inadempimento colposo delle obbligazioni contrattuali non può essere presunto sulla base della prova del venir meno dell'elemento fiduciario, ma deve essere autonomamente e concretamente dimostrato»

alla gestione sociale d'impresa integrano a tutti gli effetti una giusta causa di recesso. Se dunque, in casi simili, si era soliti riconoscere la giusta causa del licenziamento solo se il datore di lavoro provava la reale entità del danno subito, oggi, con questa nuova interpretazione, sussiste la giusta causa a favore dell'azienda indistintamente dalla prova del presunto danno patito.

Riservatezza e fedeltà. La giurisprudenza.

La sentenza della Suprema corte in commento ha definito un lungo iter processuale che vedeva contrapporsi da un lato una fase di merito durante la quale il giudice di prime cure aveva reputato l'illegittimità del licenziamento irrogato alla lavoratrice perché aveva considerato che complessivamente il comportamento della lavoratrice non avesse recato danni alla società, dall'altro un secondo grado di giudizio in cui la competente Corte territoriale ne ribaltava la decisione reputando la condotta della dipendente scorretta alla luce del più ampio significato riconosciuto

dal nostro ordinamento all'obbligo di fedeltà quale vincolo pari ordinato al dovere per il lavoratore all'interno del rapporto di lavoro subordinato, di recare la propria prestazione

dotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza.

Alla luce del nuovo orientamento della Corte nomofilattica, quindi, la violazione del vincolo di segretezza dei documenti societari per i dipendenti opera indistintamente dal danno effettivamente causato. Il vincolo di segretezza rientra dunque fra i poteri organizzativi tipici dell'imprenditore.

La pronuncia in commento si inquadra in un dibattito giurisprudenziale controverso e che ha visto la giurisprudenza dibattersi su due fronti opposti.

Infatti per un recente ma passato orientamento (Cass. civ. n. 8702, 26 giugno 2017) la lesione dell'obbligo di riservatezza da parte del lavoratore integrava giusta causa di recesso solo quando si apprezzava un rilevante danno economico all'azienda. Secondo questa interpretazione, infatti, la prova della violazione da parte del lavoratore degli obblighi di fedeltà e diligenza non poteva ritenersi assoluta sulla base del

venir meno dell'elemento fiduciario, ma il datore di lavoro doveva dimostrare concretamente il danno effettivamente subito per l'inadempimento colposo del proprio dipendente.

Al contrario, per l'orientamento odierno per configurare la giusta causa è sufficiente individuare la potenzialità del danno derivante dalla violazione dell'obbligo di segretezza. È su queste considerazioni che, prima della sentenza in commento, si sono basate alcune pronunce (Cass. civ. n. 25147 del 24 ottobre 2017; Cass. civ., 10 febbraio 2018, n. 2550) secondo le quali la mera sottrazione di dati di proprietà dell'azienda anche in assenza di divulgazione a terzi integrava gli estremi della violazione del dovere di fedeltà. Il lavoratore ha dunque l'obbligo di astenersi da qualsiasi condotta contraria agli interessi del datore di lavoro anche se solo potenzialmente lesiva.

Ecco quindi che anche la salvaguardia del vincolo di riservatezza al pari degli altri obblighi posti a carico del lavoratore e discendenti dalla natura contrattuale di un rapporto di lavoro rappresenta un ulteriore aspetto del potere disciplinare tipico del datore di lavoro e come tale può causare una giusta causa di licenziamento qualora sia provato che il lavoratore lo abbia disatteso con la propria condotta.

