

Violazione della privacy informatica aziendale e licenziamento per giusta causa

di [Luigi Risolo](#)

Pubblicato il 19 Ottobre 2010

La violazione della privacy informatica aziendale può essere giusta causa di licenziamento. Lo afferma la Cassazione con la sentenza del 9 Gennaio 2007, n. 153.

Entrare in un file, avente ad oggetto una cartella di documenti, protetto dalle credenziali di accesso (password e user name) seppur contenuto nello spazio comune della rete informatica aziendale, può determinare un licenziamento per giusta causa.

Ciò è quanto sancito dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con la sentenza n. 153 del 2007.

La violazione degli obblighi e dei doveri, da parte del lavoratore dipendente, in tema di privacy sul luogo di lavoro determina non solo delle conseguenze negative per l'inosservanza delle norme relative al D.Lgs. n. 196/2003 e al Codice di Procedura Civile ma anche il venir meno del rapporto fiduciario verso il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2105 del Codice Civile.

Circostanze che unitamente possono concorrere decisamente al licenziamento per giusta causa.

Del resto è noto che la disciplina della privacy in azienda è contenuta nel Documento Programmatico di Sicurezza ed in esso sono contenute, tra le altre cose, anche le varie figure professionali, i compiti e le responsabilità, così come sono presenti anche gli incarichi conferiti sia ai lavoratori dipendenti che ai soggetti esterni.



E delle politiche in ordine alla privacy, della relativa normativa e di tutte le istruzioni necessarie sono informati anche i lavoratori dipendenti, i quali devono scrupolosamente attenersi.

Per cui a fronte della tutela garantita, in ordine al Codice in materia del trattamento dei dati personali, al lavoratore sin dal momento dell'assunzione vi sono gli obblighi verso i quali deve uniformare il proprio comportamento.

Ovvero il prestatore di lavoro può accedere alle reti informatiche, agli archivi (elettronici e documentali) ed ai sistemi informatici in genere dell'azienda solo ed esclusivamente in funzione delle autorizzazioni e competenze che gli sono stati attribuiti dal datore di lavoro in virtù di un apposita comunicazione scritta e sottoscritta da entrambe la parti.

Appare evidente che ogni accesso del lavoratore ai dati aziendali (oggetto di tutela ai fini del Codice sulla Privacy) oltre le proprie competenze e finalizzate ad usi personali ed impropri è causa sia di provvedimenti sanzionatori e disciplinari che di risoluzione del rapporto lavorativo ossia di licenziamento per giusta causa.

In questo caso il richiamo da parte del datore di lavoro alla giusta causa è del tutto legittimo in quanto si configura un comportamento del lavoratore che è contrario a quanto sancito dal "Codice sulla Privacy" (D.Lgs. 196/2003), dal Codice Civile (art. 2105) e dal Codice di Procedura Civile (ex art. 615 ter).

19 ottobre 2010

Luigi Risolo

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile

Sentenza del 9 Gennaio 2007, n. 153

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Rovereto ... esponeva di aver lavorato alle dipendenze della ditta ..., e di essere poi passato alle dipendenze della ..., che aveva disposto il suo licenziamento dopo avergli contestato l'addebito di avere prelevato e fotocopiato documenti, utilizzando materiale della ditta, e di aver compiuto un illecito accesso informatico ad una cartella riservata di dati contenuti in un computer di Deduceva quindi l'invalidità del licenziamento, in assenza di una giusta causa di recesso, chiedendo la condanna dell'una o dell'altra ditta resistente o di entrambe (prospettando l'ipotesi di un unico complesso aziendale costituito dalle due società) alla reintegrazione nel posto di lavoro o al pagamento dell'indennità L. n. 604 del 1966, ex art. 8. In via subordinata, deduceva l'inesistenza del licenziamento intimato dalla ..., in quanto soggetto diverso dalla ..., da ritenersi tuttora titolare del rapporto di lavoro mai validamente interrotto.

Il giudice adito rigettava la domanda con decisione che la Corte di Appello di Trento confermava con la sentenza oggi denunciata, ritenendo provata la sussistenza degli addebiti mossi al In particolare, quanto alla contestazione relativa all'illecito accesso a documenti contenuti in una cartella riservata denominata "...", la versione dei fatti fornita dall'appellante (che aveva sostenuto di aver trovato la cartella in questione nell'archivio comune accessibile a tutti i dipendenti) era smentita dalle risultanze processuali.

La gravità della condotta del dipendente, diretta ad un sistematico impossessamento dei dati di ufficio, giustificava la sanzione del licenziamento.

Avverso questa sentenza Mirko ... ha proposto ricorso per Cassazione con otto motivi, illustrato da memoria. La ditta ... resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Si rileva preliminarmente, in relazione al disposto dell'art. 372 cod. proc. civ., l'inammissibilità della produzione, per la prima volta in questa sede (con il deposito della memoria ex art. 378 cod. proc. civ.), di documento (copia di sentenza della Corte di Appello di Trento, sezione penale) che non riguarda la nullità della sentenza impugnata o l'ammissibilità del ricorso o del controricorso.

2. Nella stessa memoria si prospetta l'invalidità del licenziamento disciplinare adottato in violazione delle garanzie procedurali previsti dalla L. n. 300 del 1970, art. 7 e dalla contrattazione collettiva.

L'esame della questione deve ritenersi precluso, posto che nel giudizio civile di legittimità, con le memorie di cui all'art. 378 cod. proc. civ., destinate esclusivamente ad illustrare ed a chiarire i motivi della impugnazione, ovvero alla confutazione delle tesi avversarie, non possono essere dedotte nuove

censure ne' venire sollevate questioni nuove, che non siano rilevabili d'ufficio, e neppure può essere specificato, integrato o ampliato, il contenuto dei motivi originari di ricorso.

3. Va poi disattesa l'eccezione di inammissibilità del ricorso, sollevata dalla controparte sotto il profilo della mancanza del requisito prescritto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 3, per la mancata esposizione sommaria in tale atto dei fatti di causa. Tale requisito, secondo la costante giurisprudenza, deve ritenersi soddisfatto quando il ricorso contiene elementi sufficienti ad intendere il significato e la portata delle censure rivolte alla sentenza impugnata; censure nella specie individuate con le critiche formulate in ordine alle argomentazioni che sorreggono sui singoli punti la decisione.

4.1. Con il primo motivo si denuncia un vizio di motivazione della sentenza impugnata, che ha fondato il convincimento espresso in ordine alla prova dell'addebito più grave mosso al ... lavoratore... (l'illecito accesso a dati riservati) sul rilievo della mancata contestazione dei fatti nella loro materialità, avvalorati poi da due deposizioni testimoniali.

Si afferma che al contrario l'attuale ricorrente ha recisamente contestato tali fatti fin dall'atto introduttivo del giudizio (essendo stato poi assolto nel giudizio penale dalla imputazione formulata nei suoi confronti ai sensi dell'art. 615 ter c.p.); che le dichiarazioni dei testi non forniscono la prova della illegittimità del comportamento, risultando solo che la cartella denominata "..." era visibile su tutti i computer in dotazione ai dipendenti, in quanto spostata sul dominio comune.

4.2. Il secondo motivo, che reca il titolo "violazione e falsa applicazione delle norme di diritto sul principio dispositivo che informa il diritto processuale civile" contiene analoghe censure delle ragioni addotte a dimostrazione della responsabilità del dipendente; in particolare, si critica l'affermazione secondo cui l'accesso alla cartella riservata sarebbe stato realizzato o superando le protezioni poste alla stessa o con l'utilizzazione del computer dell'ufficio del Si rileva poi che nessuna prova è stata fornita in ordine al contenuto di tale cartella e alla presenza in essa di dati riservati.

4.3. Ulteriori critiche sono svolte nel terzo motivo (con il titolo "violazione e falsa applicazione delle norme di diritto in materia informatica per errata interpretazione della fattispecie legale di abusiva introduzione nel sistema informatico della azienda"), con cui si rileva in particolare l'assenza di prova in ordine alle modalità con cui le protezioni del sistema informatico sarebbero state eluse, come alla possibilità di risalire all'autore dell'accesso illecito. Si ribadisce che la cartella "..." si trovava nello spazio comune, e che nessuna prova è stata data della introduzione in una cartella di riservato dominio; che la sentenza penale, relativa ai medesimi fatti per cui è causa, ha appurato che la duplicazione della cartella

"..." dallo spazio personale allo spazio condiviso non è stata compiuta dall'imputato.

4.4. In ordine a questi tre motivi, che possono essere esaminati congiuntamente per la loro connessione logica, va preliminarmente disattesa l'eccezione di inammissibilità sollevata da parte controricorrente, che rileva la mancata indicazione delle norme di diritto di cui si denuncia la violazione.

Si deve osservare che tale indicazione, prescritta dall'art. 366 c.p.c., n. 4, non si pone come requisito autonomo ed imprescindibile ai fini dell'ammissibilità del ricorso per cassazione, ma come elemento richiesto al fine di chiarire il contenuto delle censure formulate e di identificare i limiti dell'impugnazione, sicché la mancata od erronea indicazione delle disposizioni di legge non comporta l'inammissibilità del gravame ove gli argomenti addotti dal ricorrente, valutati nel loro complesso, consentano di individuare le norme o i principi di diritto che si assumono violati e rendano possibile la delimitazione del quid disputandum.

Nella specie, come risulterà dalle considerazioni che seguono, le critiche investono l'iter argomentativo seguito dalla Corte territoriale e si concretano dunque in una denuncia di vizio di motivazione (espressamente prospettata con il primo mezzo) oltre che di violazione delle regole sulla ripartizione dell'onere della prova (alle quali può intendersi riferito il titolo del secondo motivo). Analoga valutazione può essere espressa anche per il terzo motivo, che non consente in effetti di individuare specifiche norme di diritto violate, ma investe in sostanza - come i precedenti mezzi - l'accertamento da parte del giudice di merito dell'illecito accesso a dati protetti del sistema informatico.

5.1. Le censure non meritano accoglimento. Contrariamente a quanto dedotto, la sentenza non esclude che il comportamento illecito addebitato sia stato contestato dal...; considera invece non contestato il fatto dell'accesso da parte di questi ai dati della cartella (gruppo di documenti archiviati nel sistema informatico) denominata "...", e fonda poi su altre risultanze probatorie il convincimento secondo cui gli stessi dati non erano direttamente disponibili nell'archivio comune al momento dell'accesso del dipendente (come questi sostiene), ma erano invece conservati nella cartella custodita da una password, con una protezione che il ...lavoratore... superò per acquisire le informazioni riservate. Questo è il contenuto dell'illecito contrattuale su cui si controverte tra le parti, nel quadro di un sistema informatico costituito da vari personal computer collegati in rete, assegnati a ciascuno degli addetti, i quali disponevano di codici ("nome utente" e "password") per accedere tanto ad uno spazio personale riservato quanto ad un archivio comune condiviso mediante la rete. Si trattava dunque di stabilire se il ... lavoratore dip. ... acquisì i dati della cartella "..." già rinvenuti nello spazio comune, o invece realizzò un accesso abusivo alla cartella riservata, protetta nello spazio personale del ..., copiandola poi nello

spazio comune condiviso.

In questa seconda ipotesi, il comportamento posto in essere configura (indipendentemente dal contenuto dei dati raccolti nella cartella, come pure dalla sussistenza degli estremi della fattispecie prevista e punita dall'art. 615 ter cod. pen.) una responsabilità contrattuale del dipendente, in relazione alla violazione dello spazio riservato di un soggetto titolare del diritto di disporre delle informazioni ivi contenute e quindi di escludere l'accesso indesiderato di terzi; con un comportamento riconducibile alla inosservanza dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 cod. civ., che vieta, secondo la costante giurisprudenza, qualsiasi condotta in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura dell'impresa e sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto. Si deve anche aggiungere che ai fini di questa indagine non rileva l'esito nelle fasi di merito del giudizio penale promosso nei confronti del ... (imputato del reato di accesso abusivo ad un sistema informatico ex art. 615 ter cod. proc. civ.), non conclusosi con sentenza definitiva.

5.2. La Corte territoriale fonda il proprio convincimento in ordine alla violazione dello spazio riservato del ... sulle circostanze, riferite dai testi escussi, relative alla anomalia riscontrata la mattina del ... 2001 nel sistema informatico, che non poteva essere avviato, rendendosi necessario l'intervento di un tecnico (così da indurre a ritenere che il sistema fosse stato precedentemente forzato, tanto da renderlo non funzionante); sul fatto che nella stessa fase di inizio del lavoro fu rilevata sul computer del ... lavoratore dip. ... la presenza dei dati provenienti dalla cartella "... (risultando d'altro canto che, come non è contestato tra le parti, il medesimo dipendente era entrato in azienda prima delle ore 7 e poco dopo aveva generato un floppy disk contenente i dati della cartella). Il giudice dell'appello ha tenuto conto anche del comportamento dello stesso lavoratore, il quale non ha mai fornito alcuna spiegazione delle ragioni che lo avrebbero indotto a prendere visione dei dati in questione (non attinenti alla sua attività lavorativa).

Le ragioni poste a base della decisione riguardano un tipico accertamento di fatto riservato al giudice di merito, censurabile in questa sede sotto il profilo del vizio di motivazione. Peraltro, come è noto, la denuncia di tale vizio conferisce al giudice di legittimità non già il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì la sola facoltà di controllo, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, delle argomentazioni svolte dal giudice del merito. La verifica compiuta al riguardo può concernere la legittimità della base del convincimento espresso dal giudice di merito e non questo convincimento in sé stesso, come tale incensurabile. È in questione, cioè, non la giustizia o meno della decisione, ma la presenza di difetti sintomatici di una possibile decisione ingiusta, che tali possono ritenersi solo se sussiste un'adeguata incidenza causale

dell'errore oggetto di possibile rilievo in cassazione.

In base a tali principi, la sentenza impugnata sfugge alle critiche mosse, che non individuano alcun vizio logico (per quanto già osservato sub 5.1.), ne' indicano elementi decisivi di cui sia stato omesso o trascurato l'esame; in particolare, non può essere ravvisata una decisiva lacuna dell'indagine nel mancato accertamento della specifica modalità con cui fu superata la protezione della password.

6. Con il quarto motivo si denuncia un ulteriore vizio di motivazione in relazione alla omessa indagine sui "minori addebiti" contestati al ... lavoratore dip. ... (prelievo e fotocopia di documenti, con utilizzazione di materiale aziendale). La censura appare inammissibile, perché non individua alcun errore decisivo: nell'economia della decisione tali comportamenti non assumono una autonoma rilevanza disciplinare (e non incidono quindi direttamente sulla configurabilità della giusta causa di recesso) ma vengono valutati solo al fine della ricostruzione del comportamento complessivo del dipendente.

7. Il quinto motivo, che contiene la denuncia di "violazione di diritto in materia di irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa" non individua la violazione di specifiche norme di diritto, ma si risolve, come i precedenti mezzi, in una critica dell'apprezzamento di fatto compiuto dalla Corte territoriale, qui per quanto riguarda la valutazione della gravità del fatto addebitato ai fini della giustificazione del licenziamento. Peraltro l'argomento utilizzato dal ricorrente, secondo cui "i fatti contestati non sono stati posti in essere ovvero ... non sono stati provati" risulta già confutato dalle considerazioni precedentemente svolte.

Non ha poi alcun pregio l'assunto secondo cui l'affermazione della sussistenza dell'inadempimento contrattuale richiedeva la prova del dolo o della colpa del dipendente "per la prevedibilità delle implicazioni pregiudizievoli del proprio comportamento". In relazione all'accertamento di un comportamento volontario lesivo degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro non era necessaria alcuna indagine specifica sull'elemento soggettivo della condotta. 8. Con il sesto motivo si lamenta la "omessa pronuncia circa le violazioni disciplinari". La parte fa riferimento alle "effettive mancanze al codice disciplinare poste in essere dalle aziende che assunsero e licenziarono il dipendente": tale censura appare inammissibile per l'assoluta mancanza di indicazioni idonee a identificarne il contenuto, in relazione alle questioni sottoposte all'esame del giudice dell'appello.

9. Con il settimo motivo si lamenta l'omessa pronuncia circa l'effettiva unicità del rapporto di lavoro, in relazione al dedotto collegamento economico funzionale tra la ditta ... e la ... s.n.c..

Contrariamente a quanto sostenuto, il giudice dell'appello, pur ritenendo assorbito l'esame della questione dall'accertamento della legittimità del licenziamento, si è tuttavia pronunciato nel merito, affermando che il collegamento economico funzionale fra imprese del medesimo gruppo non è di per sé sufficiente a far ritenere l'unitarietà del rapporto di lavoro subordinato. Tale proposizione viene confutata deducendosi che nel corso dei gradi precedenti era stata dimostrata una "identità ovvero confusione tra le due società solo apparentemente distinte"; ma, in violazione del principio di autosufficienza del ricorso, la parte non indica specifici elementi probatori acquisiti al processo e non esaminati dal giudice di merito, idonei a comprovare tale assunto.

10. Con l'ultimo motivo, mediante la denuncia di vizio di motivazione, si rileva che il giudice dell'appello non ha esaminato la questione, dedotta dalla parte, dell'inesistenza del licenziamento intimato da soggetto non titolare del rapporto di lavoro. Sotto il profilo del vizio denunciato, la censura non merita accoglimento, in quanto non sorretta dalla indicazione degli elementi che escluderebbero la titolarità del rapporto di lavoro in capo alla s.n.c. ..., alla quale ha fatto del resto riferimento lo stesso attuale ricorrente quando ha affermato di essere stato assunto dalla ditta ... e di essere poi passato, dal maggio 2000, alle dipendenze della ...

11. Il ricorso va quindi respinto, con la condanna del ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio liquidate in Euro ... oltre Euro ... per onorari, spese generali e accessori di legge.