



Studio Legale Perlino

Le nostre sentenze.

Con Sentenza n. 170/2023, il Tribunale di Frosinone ha dichiarato la legittimità del provvedimento di licenziamento intimato al Privacy Manager per aver comunicato a terzi dati particolari dei lavoratori.

Il fatto

La società datrice riceveva una comunicazione da parte della Segreteria Territoriale di una nota Organizzazione sindacale, nel corpo della quale si rappresentava che alcuni dipendenti iscritti alla predetta O.S. avevano revocato la propria adesione, in quanto invitati a far ciò da un dipendente della stessa.

In particolare, l'individuazione - da parte del dipendente - dei nominativi dei soggetti revocanti l'adesione era avvenuta tramite la consultazione di un elenco di nominativi degli iscritti alla predetta O.S. consegnatogli dal **Privacy manager** dello stabilimento, il quale lo aveva richiesto all'addetta all'ufficio Amministrazione del Personale per poterlo, a sua volta, recapitare al collega.

Il Privacy Manager dello stabilimento veniva, quindi, licenziato per *“aver diffuso dati riservati in favore di un soggetto non legittimato al trattamento dei medesimi, ponendo in essere un comportamento particolarmente grave sia per la sua posizione di Privacy Manager ricoperta in azienda, sia per aver messo la società al rischio di subire, da un lato, una denuncia per comportamento antisindacale e, dall'altro, di subire una sanzione pecuniaria da parte del Garante per la privacy”*.

Il lavoratore impugnava il recesso per giusta causa sostenendo l'assoluta insussistenza/inesistenza del fatto materiale sotteso al licenziamento intimatogli, il carattere comunque ritorsivo dello stesso, nonché la totale sproporzione tra fatto addebitato e sanzione inflitta.

Al fine di provare il fatto ignoto (e, cioè, la trasmissione materiale del predetto elenco da parte del Privacy manager ad altro dipendente non legittimato al trattamento dei medesimi), la difesa della Società datrice ricorreva alla prova per presunzioni di cui artt. 2727 e 2729 c.c.

All'esito di un'articolata attività istruttoria, il Giudice del Tribunale di Frosinone così ha deciso:

“tutti gli elementi evidenziati, analizzati nel loro complesso, costituiscono indizi gravi, precisi e concordanti, che consentono quindi di ritenere che effettivamente il ricorrente abbia trasmesso al sig. * l'elenco degli iscritti ****.***

In sostanza, alla luce di tutte le considerazioni svolte, deve ritenersi provato, anche tramite presunzioni ai sensi dell'art. 2729 c.c., che il ricorrente abbia materialmente commesso il fatto oggetto di contestazione disciplinare.

Sul punto, giova ricordare che la Cassazione ha recentemente chiarito che “Ai fini di una corretta valutazione della prova per presunzioni, il procedimento da adottare richiede l’articolazione dello stesso in due indefettibili momenti: il giudice del merito deve, valutare in maniera analitica ognuno degli elementi indiziari per scartare quelli intrinsecamente privi di rilevanza e per conservare quelli che, presi singolarmente, rivestano i caratteri della precisione e della gravità, ossia presentino una positività parziale o almeno potenziale di efficacia probatoria; successivamente, procedere ad una valutazione complessiva di tutti gli elementi presuntivi isolati ed accertare se essi siano concordanti e se la loro combinazione sia in grado di fornire una valida prova presuntiva, che magari non potrebbe dirsi raggiunta con certezza considerando atomisticamente uno o alcuni indizi. Gli elementi assunti come fonte di prova, non debbono essere necessariamente più d’uno, in quanto il convincimento del giudice può fondarsi anche su di un solo elemento purché grave e preciso, mentre il requisito della “concordanza” deve ritenersi menzionato dalla legge solo in previsione di un eventuale, ma non necessario, concorso di più elementi presuntivi (Cass. Ord. 19766/2021).



Orbene, come detto, ad avviso del Giudicante, ognuno degli elementi indiziari indicati, valutati sia atomisticamente, sia nel loro complesso, dimostra la gravità e la concordanza e che consentono quindi di ritenere che effettivamente il ricorrente abbia trasmesso al sig. * l'elenco degli iscritti ****.***

Sulla legittimità del provvedimento di licenziamento, il Giudice ha sentenziato che:

“[...] considerata la natura e la qualità del rapporto lavorativo nonché la posizione del * e il contenuto delle mansioni da questi svolte, deve ritenersi che la condotta posta in essere abbia assunto un peso determinante ai fini della lesione del rapporto fiduciario. Infatti è fin troppo chiaro che la diffusione di informazioni riservate, come l'iscrizione ad una sigla sindacale, effettuata da parte di un dipendente con un ruolo elevato nell'ambito dell'organizzazione aziendale perlopiù operante proprio nell'ambito della cd. Privacy, costituisce una conclamata violazione alla riservatezza, concretizzando un accesso non autorizzato a dati personali riservati e successiva comunicazione di tali dati a terzi non autorizzati.***



*Tale condotta assume infatti una gravità ancora più spiccata se si pone mente alla circostanza che il ***** rivestiva, all'epoca dei fatti di causa, il ruolo di Privacy Manager, occupandosi quindi proprio della corretta gestione dei dati personali e privacy, con ciò escludendo in radice ogni possibile violazione del principio di proporzionalità tra la condotta e la sanzione disciplinare comminata.*

*Né può assumere alcun rilievo la circostanza che il datore di lavoro non abbia subito di fatto alcun pregiudizio dalla condotta posta in essere dal *****. Come è noto, infatti, il pregiudizio deve essere valutato non ex post, ma ex ante, ovvero al momento in cui la condotta sia stata posta in essere. Ed è quindi del tutto chiaro, che il fatto che non sia seguita una sanzione pecuniaria da parte del Garante della Privacy e che non sia stata presentata una denuncia per comportamento antisindacale da parte della ***** a nulla rileva ai fini della legittimità del licenziamento.*

Pertanto, sulla base delle considerazioni soprariportate deve ritenersi provato il fatto materiale oggetto di licenziamento, è pienamente sussistente e idoneo di per sé a costituire giusta causa di licenziamento.

La sussistenza quindi di una giusta causa di licenziamento esclude in radice ogni questione circa il carattere ritorsivo dello stesso.”