



log 8-6-20

1769

1727

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL GIUDICE DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI TREVISO
dott. MASSIMO DE LUCA

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di primo grado in materia di lavoro promossa con ricorso depositato il 14/5/2001

da:
ricorrente

Elettivamente domiciliata in Treviso c/o CISL - rappresentata in giudizio dagli avv.ti Maria Luisa Miazzi, Francesco Rossi e Varniero Varnier per mandato a margine del ricorso

oggetto
illegittimità licenziamento - reintegra nel posto di lavoro - risarcimento danni

contro: **POSTE ITALIANE SPA** con sede in Roma in persona del Presidente pro tempore prof.avv.Enzo Cardì resistente

Elettivamente domiciliata in Treviso presso lo studio dell'avv. Paolo Ferraresi che la rappresenta in giudizio unitamente all'avv. Salvatore Ferraro del Foro di Milano giusta procura speciale alle liti per atto notaio Pier Luigi Ambrosone di Roma del 30/3/2001, rep.n.26287, rac 5448

CONCLUSIONI DELLA RICORRENTE

Annularsi il licenziamento intimato alla signora [redacted] 20/6/2000 perché non sorretto né da giusta causa né da giustificato motivo e conseguentemente condannarsi la convenuta a reintegrare la signora [redacted]

nel suo posto di lavoro e a risarcirle il danno commisurato alle retribuzioni perdute dalla data dell'illegittimo recesso all'effettiva reintegrazione con interessi e rivalutazione, oltre al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Con vittoria di spese, diritti e onorari.

CONCLUSIONI DELLA RESISTENTE

Nel merito rigettare le avversarie domande tutte perché inammissibili ed infondate.

In via subordinata e quale eccezione riconvenzionale, accertare e dichiarare legittimo il licenziamento de quo per giustificato motivo e per l'effetto convertire il licenziamento da giusta causa in giustificato motivo.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 14.5.01 l'advoca adiva questo Giudice del Lavoro impugnando il licenziamento comminatole in data 24.7.00 dalle Poste Italiane che le aveva contestato di aver prodotto in una controversia con la società "atti aziendali interni, riservati e comunque non costituenti comunicazioni a lei dirette... incrinando in maniera irreparabile l'aspetto fiduciario costituente il presupposto indispensabile di un rapporto di lavoro subordinato".

Osservava la ricorrente che: l'art. 2105 c.c. considera inadempimento contrattuale l'uso di notizie riservate solo qualora da esso possa derivare al datore di lavoro un qualche pregiudizio e un pregiudizio giuridicamente rilevante è da escludere in ogni ipotesi di effettiva produzione in giudizio di documenti; l'art. 34 del CCNL del 29.11.94 stabilisce che sia applicabile la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio "per inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato grave danno" e che il licenziamento è previsto solo nel caso in cui il lavoratore abbia "dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti"; nel caso di specie non vi era stata alcuna sottrazione di documenti e anche a voler ritenere violato il dovere di segretezza nessun grave danno era derivato all'ente; da un punto di vista soggettivo, pacifica era la buona fede della lavoratrice che si era limitata a raccogliere documenti che valutava utili per far valere i propri diritti producendoli in giudizio.

Sulla scorta di tali premesse, la ricorrente conveniva in giudizio la società Poste Italiane prendendo le conclusioni di cui in epigrafe.

La società Poste Italiane si costituiva ritualmente, chiedendo la reiezione del ricorso.

In particolare la convenuta rilevava che: la dipendente aveva prodotto in giudizio delle circolari e dei documenti della società riservati all'Area Organizzazione e Gestione del personale, in alcuni casi relativi ad altri lavoratori, di cui la stessa non aveva la disponibilità; che tale comportamento viola l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. ed integra la previsione contrattuale dell'art. 34 del CCNL che sanziona con il licenziamento in tronco la sottrazione di documenti aziendali.

La causa, istruita documentalmente e per testi, veniva discussa e decisa all'udienza del 17.5.02, come da dispositivo letto in udienza ed allegato agli atti.

Motivi della decisione

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

Quanto alle circostanze di fatto si deve osservare in primo luogo che l'accusa rivolta alla di aver prodotto nel corso di un giudizio documenti riservati dell'azienda è, per almeno parte di tali documenti, un'evidente forzatura. Alcuni di essi sono, infatti, lettere

indirizzate alla stessa (cfr. doc. prodotti sub 6, e 9), altri sono circolari (cfr. doc. prodotti sub 3, 4) o, comunque, comunicazioni interessanti intere fasce di personale (cfr. doc. prodotti sub 2 e 5). Un semplice esame di tali documenti dimostra come in relazione a questi non si possa nemmeno parlare di divulgazione di notizie riservate, dato che si tratta di comunicazioni indirizzate alla stessa ricorrente o alla totalità dei dipendenti o sostanzialmente di pubblico dominio.

Documenti aventi carattere riservato sono indubbiamente quelli prodotti sub 8 (lettera dell'azienda diretta ad una collega), 10 e 11 (scheda personale e tabulato con dati relativi al rapporto di lavoro di altra collega).

Le prove testimoniali hanno però dimostrato, contrariamente a quanto sostenuto dalla convenuta, che a tali documenti la ha avuto accesso in ragione dell'attività lavorativa svolta. In tal senso hanno deposto le colleghe della ricorrente

Ha riferito la prima: "nell'ufficio della sig.ra vi erano i fascicoli del personale assunto a termine, mentre nel mio ufficio c'erano tutti i fascicoli del personale di ruolo. Come io all'occorrenza aiutavo la

la stessa aiutava me venendo nel mio ufficio. Entrambe avevamo accesso ai fascicoli e alla relativa documentazione. La

era autorizzata anche ad accedere alla procedura informatica di gestione del personale... faccio presente che era stato il nostro

capo reparto ad ordinarci di aiutarci reciprocamente quando il lavoro lo richiedeva...". Sulla stessa lunghezza d'onda la deposizione della

"Lavoravo negli ultimi anni all'amministrazione del personale di ruolo... ricordo che la ... quando vi era necessità collaborava con noi ed in particolare per le ferie ci ruotavamo tra noi tre... la ... nello svolgimento della sua attività accedeva alla procedura informatica ove vi era la gestione del personale... accedeva agli archivi cartacei...".

L'accesso della ... agli archivi sia informatici che cartacei per ragioni di lavoro, confermato pure dai testi introdotti dall'azienda, giustifica anche la conoscenza da parte della ricorrente del doc. 10 appartenente al settore contabile, dove la medesima non ha mai lavorato (cfr. teste

Un'ultima circostanza di fatto che assume decisivo rilievo è che la ... ha prodotto in giudizio delle fotocopie, per cui l'infrazione asseritamente commessa dalla dipendente, in ogni caso, dovrebbe essere fatta rientrare nell'ipotesi sicuramente più attenuata di allestimento di fotocopia e di successiva divulgazione di documenti aziendali dei quali la lavoratrice ha avuto la disponibilità, rispetto a quella di spossessamento e di sottrazione di documenti di proprietà dell'azienda datrice di lavoro (cfr., in questo senso, Cass. 6328/96 e 6420/02).

Che la produzione in giudizio di fotocopie configuri un'ipotesi decisamente più lieve rispetto a quella di sottrazione di documenti aziendali, oltre ad apparire *ictu oculi* evidente, si ricava anche dalla lettura dell'art. 34 del CCNL, il quale punisce con la sanzione della sospensione l'inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato grave danno, mentre il licenziamento è previsto solo nel caso in cui il lavoratore abbia "dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti". La riproduzione di documenti non può essere assimilata alla sottrazione, si tratta all'evidenza di comportamenti diversi. Secondo il CCNL, dunque, anche a voler ritenere che la ricorrente abbia violato il dovere di segretezza, su di lei gravante, e che da tale condotta l'azienda abbia ricevuto grave danno, la sanzione applicabile potrebbe al più essere la sospensione dal servizio e non certo il licenziamento.

Il datore di lavoro afferma che, comunque, il comportamento della ricorrente ha fatto venir meno il vincolo fiduciario tra le parti per violazione della dipendente del dovere di riservatezza e fedeltà previsto dall'art. 2105 c.c..

In base ad una letterale interpretazione della disposizione codicistica l'obbligo di fedeltà, pur nelle differenti ipotesi previste dalla norma, attiene al divieto per il lavoratore di svolgere attività concorrenziale con il proprio datore di lavoro e ciò di per sé o anche

attraverso la divulgazione di notizie "attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa".

E' noto che, in relazione al prevalente orientamento giurisprudenziale, l'obbligo di fedeltà è venuto ad assumere un contenuto più ampio di quello desumibile dal testo della norma essendo stato collegato ai generali principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. (cfr., ex plurimis, Cass. 2560/93 e 4952/98).

Tale lettura della norma, estensiva del concetto di obbligo di fedeltà, è già discutibile in sé, dato che in tal modo si giunge ad una incontrollabile estensione degli obblighi contrattuali del lavoratore, volendo spiegare il contenuto di una clausola generale per mezzo di altra clausola generale, invece di interpretare la norma secondo il contenuto letterale delle espressioni usate dal legislatore. Si tratta, poi, di interpretazione che accentua lo spirito di solidarietà corporativa aziendale che caratterizza l'art. 2105 c.c. e che contrasta con la nozione di obbligo di fedeltà esistente nell'odierno contesto sociale e dei rapporti di lavoro nonché con gli attuali principi generali dell'ordinamento. In ogni caso la stessa deve essere temperata, anche per non scivolare nell'arbitrio, con il principio costituzionale del diritto di difesa, che va riconosciuto ad ogni cittadino e quindi anche al lavoratore.

In questo senso si è recentemente pronunciata la Suprema Corte nelle sentenze n. 1144/00 e n. 6420/02. Nella prima la Cassazione, dopo aver rilevato che il lavoratore non aveva sottratto documenti aziendali, ma si era limitato a trarne copia nel periodo in cui aveva avuto accesso agli originali per motivi d'ufficio, statuisce che "se il diritto del lavoratore a difendersi in giudizio per la tutela della propria posizione lavorativa deve avere un qualche contenuto è difficilmente contestabile che lo stesso possa prendere nota, e in modo sufficientemente puntuale, di quella documentazione di cui abbia giustificata disponibilità e produrla in giudizio" e nella seconda in base ad una corretta applicazione della normativa processuale rilevante in materia non può certo parlarsi nella specie di divulgazione dei documenti aziendali in questione... per le concrete modalità in cui si svolge il processo del lavoro, per il limitato numero di soggetti che apprendono il contenuto dei documenti giudizialmente acquisiti (il giudice, il cancelliere ed i difensori: tutti tenuti al segreto di ufficio) nell'ambito strettamente processuale è impossibile che la produzione di uno o più documenti abbia comportato una loro divulgazione in senso proprio".

A riprova dell'esigenza di ritenere prevalente nella fattispecie considerata il diritto di difesa basta considerare anche la normativa di legge in materia di tutela della privacy. L'art. 12 della L. n. 675/96 prevede espressamente che il consenso dell'interessato per il

trattamento di dati personali da parte di privati o enti pubblici economici non è richiesto quando detto trattamento sia necessario per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento.

Ciò conferma la prevalenza del diritto di difesa in giudizio da riconoscersi anche al lavoratore rispetto ad un'accezione genericamente estesa dell'obbligo di fedeltà alla stregua del principio costituzionale sancito dall'art. 24.

Alla luce di quanto esposto il licenziamento subito dalla ricorrente deve, pertanto, essere dichiarato illegittimo.

Con riguardo alle conseguenze di tale violazione, qualora, come nel caso di specie, l'azienda abbia più di sedici dipendenti, si deve applicare l'art. 18 L. n. 300/70 con conseguente reintegra della lavoratrice nel suo posto di lavoro. Quanto al risarcimento del danno la convenuta deve essere condannata a corrisponderle un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, detratto l'aliunde perceptum, come risulta dall'istruttoria compiuta in causa.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

Definitivamente pronunciando sulla controversia in epigrafe indicata, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, così provvede:

- 1) dichiara l'illegittimità dell'impugnato licenziamento e conseguentemente dispone la reintegrazione nel posto di lavoro della ricorrente; condanna la società convenuta a risarcire alla medesima il danno ai sensi dell'art. 18 L. n. 300/1970, versandole un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione detratto l'aliunde perceptum, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal maturato al saldo;
- 2) condanna la convenuta alla rifusione in favore della ricorrente delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 2.500,00 oltre IVA e CNAP come per legge.

Treviso, 17.5.2002

Il Collaboratore di Cancelleria

IL CANCELLIERE (C-1)

IL CANCELLIERE (C-1)

Il Giudice
