

OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 30328 del 18 dicembre 2017

LICENZIAMENTO LEGITTIMO A SEGUITO PATTEGGIAMENTO DI UNA PENA PER ATTIVITÀ EXTRALAVORATIVA DEL DIPENDENTE

Il patteggiamento in sede giudiziale, da parte di un lavoratore dipendente, di una pena prevista per attività illecite commesse al di fuori di quelle lavorative e sia pure ad esse del tutto estranee, incide gravemente sull'aspetto disciplinare, andando a ledere il necessario rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Il principio enunciato dalla Corte di Cassazione sottolinea, infatti, come di fronte ad una sentenza penale di patteggiamento, riconosciute quindi le responsabilità di chi ha commesso gli illeciti, il giudice civile non deve riesaminare fatti già accertati, ma limitarsi alla verifica della loro incidenza negativa sul vincolo fiduciario tra l'imputato, lavoratore dipendente, e l'impresa presso cui presta la sua opera.

In sede civile, del resto, può legittimamente attribuirsi piena efficacia probatoria alla

sentenza di patteggiamento, atteso che in tale ipotesi l'imputato non nega le proprie responsabilità e accetta una determinata condanna, consentendone l'applicazione con naturale consapevolezza di tutte le conseguenze favorevoli e sfavorevoli, ivi inclusa la possibilità che le componenti negative del giudizio penale si cristallizzino anche agli effetti di quello disciplinare.

La giusta causa di licenziamento sarà, quindi, integrata dal radicato orientamento della Suprema Corte per cui, l'illecita condotta extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore non è tenuto solo a fornire la sua prestazione, ma obbligato, anche fuori dall'ambito lavorativo, ad astenersi da comportamenti lesivi per gli interessi morali e materiali del datore di lavoro, atti a compromettere la sua fiducia.

Corte di Cassazione – III Sezione penale

Sentenza n. 4564 del 31 gennaio 2018

PENALMENTE PERSEGUIBILE IL DATORE DI LAVORO CHE ESERCITA UN CONTROLLO SUI LAVORATORI MEDIANTE TELECAMERE IMPIANTATE PER TUTELARE IL PATRIMONIO AZIENDALE

Ricorso in Cassazione per l'annullamento di un'ammenda inflittagli in sede penale dal Tribunale di Taranto, un imprenditore che, dopo aver subito il furto di documenti, aveva installato in azienda delle telecamere all'interno degli split del condizionatore d'aria, ha visto respingere le proprie istanze.

Nonostante sostenesse che il suo comportamento era dipeso dall'interesse di tutelare il patrimonio aziendale e la circostanza rientrasse nella disciplina dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori" (Legge 300/1970), verificandosi di fatto un controllo a distanza sui lavoratori, la condanna pendente a suo carico è stata confermata per violazione dell'articolo 171-ter della Legge sulla "Tutela della Privacy" (Decreto Legislativo n° 196/2003).

La tutela del patrimonio aziendale, introdotta e codificata dall'articolo 23 del Decreto Legislativo n° 151 del 2015 ("Jobs Act") che ha riscritto l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, considera, previo accordo con le Organizzazioni Sindacali o autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, l'ipotesi della legittima presenza di strumenti per il controllo a distanza dei lavoratori.

Come però puntualizzato dal parere in esame della Suprema Corte, anche i cosiddetti "controlli difensivi" trovano comunque il limite alla loro applicazione qualora ne possa derivare la possibilità di controllare a distanza l'attività lavorativa, ma soprattutto risulti compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori.