

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 18 marzo 2019, n. 11

Con l'ordinanza n. 32533 del 14 dicembre 2018, la Corte di Cassazione, ribadendo, senza soluzione di continuità, un suo precedente orientamento ⁽¹⁾, operava un bilanciamento tra il diritto di difesa del lavoratore e il diritto alla riservatezza dei dati aziendali, disponendo, per il caso concreto, **l'accesso del dipendente ai dati aziendali.**

Il fatto.

Nel caso di specie, il lavoratore proponeva ricorso al Garante per la protezione dei dati personali, richiedendo, al fine di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa, l'accesso ai propri dati valutativi aventi ad oggetto i fatti ed i comportamenti irregolari confluiti nella sanzione disciplinare irrogata dal datore di lavoro.

L'istituto bancario sosteneva la legittimità del proprio operato (avendo negato l'accesso agli atti), in quanto aveva fornito al ricorrente, attraverso le lettere di contestazione, tutte le informazioni necessarie per l'esercizio del diritto di difesa nel procedimento disciplinare. Lo stesso ribadiva anche che la conoscenza di tali dati attiene al solo momento formativo della volontà datoriale, rappresentando quindi il diritto del datore di lavoro "di organizzare e gestire la propria attività", sancito dall'art. 41 Cost.

Il Garante riconosceva che, in presenza di **dati valutativi di carattere personale**, intesi quali informazioni che non hanno carattere oggettivo ma che siano riferite "a giudizi, opinioni o ad altri apprezzamenti di tipo soggettivo", l'interessato può esercitare i diritti ex art. 7 del d.lgs. n. 196/2003, al fine di verificare *ratione temporis* l'avvenuto inserimento, la permanenza ovvero la rimozione di tali dati personali.

Contro tale provvedimento del Garante, l'istituto di credito si opponeva, proponendo ricorso innanzi al Tribunale di Roma, che rigettava l'opposizione, sottolineando come la banca *“ben avrebbe potuto limitarsi ad estrapolare eventuali passaggi della predetta documentazione non conferenti rispetto alla richiesta del lavoratore, laddove gli stessi potessero risultare pregiudizievoli del diritto alla riservatezza di terzi”*; precisava altresì il giudice di prime cure che *“non può essere in facoltà della parte (la banca) decidere discrezionalmente ciò che può essere reso manifesto e ciò che può non esserlo, perché una tale impostazione rimetterebbe alla società ricorrente ogni determinazione anche sugli spazi di difesa della controparte”*.

Le argomentazioni del giudice di merito venivano accolte pienamente dalla Corte di Cassazione, che sanciva la coerenza della richiesta del dipendente rispetto ai principi in tema di difesa nel procedimento disciplinare.

La Suprema Corte specificava, tuttavia, che **il datore di lavoro, in virtù del diritto alla riservatezza dei dati aziendali, conserva la facoltà di individuare le misure opportune per evitare che il proprio lavoratore, in occasione dell'accesso ai propri dati personali, possa venire a conoscenza di informazioni estranee al procedimento disciplinare in corso.**

Come accennato, i giudici di legittimità si erano già pronunciati in materia di diritto di accesso del dipendente a dati endo-aziendali, chiarendo che i medesimi contenuti nella documentazione detenuta ai fini di legge (libri paga e matricola) nonché previsti dall'organizzazione aziendale (circolari interne), formino, trattandosi di dati personali, oggetto di diritto di accesso ex art. 7 del citato decreto legislativo (cfr. Cass. n. 9961 del 2007).

Il fulcro della sentenza, pertanto, sembra essere **la non specificità della contestazione disciplinare**; solo muovendo da tale elemento, difatti, i giudici di legittimità, nel solco dei precedenti orientamenti della Corte, operano un equo bilanciamento tra la riservatezza dei dati aziendali e il diritto di difesa, disponendo, per la fattispecie concreta, l'accesso agli atti.

Diversamente, la Suprema Corte (Cass. n. 14093 del 2016), a fronte di una contestazione che individuava in termini concreti la materialità delle condotte irregolari, nulla imponeva al datore circa l'accesso alla documentazione endo-aziendale in quanto riteneva il diritto di difesa del lavoratore pienamente soddisfatto.

Si noti, infine, che già in pronunce meno recenti (Cass. n. 6337 del 2013; Cass. n. 23304 del 2010), la Suprema Corte di Cassazione sottolineava che il datore di lavoro è tenuto ad offrire al lavoratore che abbia subito una contestazione disciplinare, la consultazione dei documenti aziendali, solo nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di garantirgli un'adeguata difesa, gravando, tuttavia, sul lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo, l'onere di indicare i documenti necessari ai fini di un esercizio pieno ed effettivo del proprio diritto di difesa.

Maria Cialdino

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @MCialdino

[1] Cfr. Cass. n. 7581 del 2018, secondo cui «seppur la legge n. 300 del 1970, art. 7, non preveda nell'ambito del procedimento disciplinare un obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore nei cui confronti sia stata elevata una contestazione disciplinare, la documentazione su cui essa si basa, il datore di lavoro è tenuto ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali laddove (...) sia necessario al fine di permettere alla controparte un'adeguata difesa, in base ai principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto». Sul punto, v. anche Cass. n. 15966 del 2017.