



#InfoCassazione: Jobs Act/ Licenziamento/Privacy/Compliance

La Corte di Cassazione, Sez. IV Civile (Lavoro), con la recentissima sentenza n. 4871 depositata il 24.02.2020 si è pronunciata sulla legittimità del licenziamento di una dipendente di un istituto di credito la quale avrebbe violato la riservatezza di alcuni clienti, avendo effettuato interrogazioni di plurimi conti correnti non giustificate da regioni di servizio.

La Sentenza appare particolarmente interessante perché pone l'accento sulla legittimità del controllo delle prestazioni del lavoratore a distanza ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, come riformato dal c.d. Jobs Act (D. lgs. n. 151/2015), ma soprattutto rileva per la circostanza per cui l'eccezione sollevata dalla lavoratrice, circa **la mancata somministrazione di apposita formazione da parte del datore**, viene respinta dai Giudici di Piazza Cavour.

La Cassazione, infatti, ha ritenuto che il Giudice di merito (Corte di Appello Roma - sent. 1997/2018) avesse correttamente deciso sulla conferma del licenziamento in quanto la stessa ha ritenuto che, nel caso di specie, la lavoratrice avesse violato ***“la tutela della riservatezza della clientela e del rischio diffuso di indebiti accessi alle relative posizioni tramite l'utilizzo di sistemi informatici”*** e che tale rigore nello svolgimento delle proprie mansioni dovesse ritenersi insito nella *“stretta ed essenziale inerenza all'attività bancaria, nel complesso delle sue funzioni”*.

Tale approdo giurisprudenziale risulta essere ancora più importante se si pensa che i fatti di causa risalgono al 2015, periodo in cui ancora non era stato emanato il Regolamento UE sulla protezione dei dati personali ma era vigente il D. Lgs. 196/2003 (“Codice sulla protezione dei dati personali”).

Da tale pronuncia si evince ancora una volta come il rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali sia ormai patrimonio imprescindibile per tutti gli attori coinvolti nelle strutture organizzate e che non esistono soluzioni alternative al costante **adeguamento** alle procedure previste dalle norme e alla continua **attività di formazione** e aggiornamento di tutto il personale che deve essere adeguata alla realtà in cui si viene ad operare.

E' bene ricordare che le conseguenze di tale mancata **conformità** innesca responsabilità “multilevello”, anche cumulative, che possono essere sia di natura lavoristica ma anche amministrativa e penale (non solo per i lavoratori, ma anche per le Società ai sensi del D. lgs. 231/2001: gli enti possono infatti prevedere l'adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo e l'istituzione interna di un organismo deputato a vigilare al fine di mitigare i suddetti rischi).

Avv. Gianvito Rizzini

