

# La Cassazione sulla registrazione clandestina tra colleghi: quando non opera la scriminante difensiva

di P. Dui - 16 ottobre 2025

## 1) Fatti e l'iter processuale

La controversia (di cui all'ordinanza della Corte di Cassazione n. 20487/2025 del 21 luglio 2025) nasce da una sanzione disciplinare conservativa (sospensione) irrogata da una società ad un proprio dipendente, alla luce della registrazione occulta – effettuata il 18 marzo 2016 – di una conversazione avvenuta nei locali aziendali tra il direttore del personale e una collega addetta alle risorse umane. La captazione è avvenuta senza alcun preavviso né consenso dei presenti e, soprattutto, in assenza di un procedimento giudiziale pendente o di un contenzioso immediatamente prospettabile.

Il Tribunale investito della domanda di annullamento della sanzione rigettava la pretesa del lavoratore, ritenendo la condotta disciplinarmente rilevante per violazione degli obblighi di correttezza e fedeltà (art. 2105 c.c.) e non scriminata da esigenze difensive. La Corte d'appello di Ancona (sent. n. 427/2022) confermava, evidenziando che la registrazione – della durata complessiva prossima a due ore – aveva carattere meramente esplorativo: non esistevano procedimenti in corso all'epoca dei fatti, né risultava un collegamento funzionale tra quella captazione e successivi giudizi promossi dal dipendente (peraltro attinenti a condotte datoriali diverse e temporalmente distanti).

Il lavoratore proponeva ricorso per cassazione sulla base di due motivi:

- (i) violazione del Codice privacy (d.lgs. 196/2003, artt. 4, 13, 23, 24), dell'art. 51 c.p. e dell'art. 24 Cost., sostenendo la legittimità della registrazione anche senza consenso in funzione di precostituzione della prova a tutela del diritto di difesa (anche in fase precontenziosa);
- (ii) violazione dell'art. 2105 c.c. e dell'art. 617-septies c.p., assumendo che l'uso processuale della registrazione precludesse ogni addebito per infedeltà o violazione della riservatezza.

La Corte di cassazione ha rigettato il ricorso, confermando la legittimità della sanzione.

## 2) I motivi di ricorso del lavoratore

### 2.1. Primo motivo – “Scriminante difensiva” e deroga al consenso

Il ricorrente ha invocato la nota costruzione della scriminante difensiva, secondo la quale la raccolta di dati personali altrui (anche tramite registrazione di conversazioni) può legittimamente avvenire senza il consenso dell'interessato se risulta necessaria per l'esercizio del diritto di difesa (art. 24 d.lgs. 196/2003; art. 24 Cost.; art. 51 c.p., “esercizio di un diritto”). In tale cornice, la registrazione – anche “occulta” – diverrebbe lecita e utilizzabile in giudizio quando finalizzata a preconstituire prova pertinente e indispensabile, non limitatamente alla fase processuale, ma anche nella fase prodromica di formazione del fascicolo difensivo.

### 2.2. Secondo motivo – Obblighi di fedeltà e riservatezza

Con il secondo motivo ha sostenuto che la finalità difensiva escluderebbe in radice la violazione dell'art. 2105 c.c. (obbligo di fedeltà e riservatezza). Inoltre, richiamando l'art. 617-septies c.p. (fattispecie penale in tema di intercettazioni illecite), il ricorrente ha argomentato che la registrazione tra presenti – o comunque destinata unicamente all'uso processuale – non integri gli estremi dell'illecito, con conseguente illegittimità della sanzione disciplinare.

### **3) Le argomentazioni della Cassazione**

La Suprema Corte affronta congiuntamente i due motivi, seguendo un percorso di bilanciamento tra riservatezza e difesa che si muove lungo coordinate ormai stabili nella giurisprudenza di legittimità. Il portato della decisione può essere scomposto in quattro passaggi (includendo anche gli effetti della c.d. “doppia conforme”).

#### **3.1. La cornice: riservatezza, difesa e “uso difensivo” dei dati**

La Corte premette che il consenso dell'interessato al trattamento dei dati personali (artt. 23 e 24 d.lgs. 196/2003, nella vigenza *ratione temporis*) non è necessario quando il trattamento sia finalizzato a far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria. Tale esenzione è tuttavia condizionata al rispetto di stringenti requisiti di necessità, pertinenza e proporzionalità tra dato trattato e fine difensivo perseguito, nonché alla sussistenza di un nesso reale con un procedimento pendente o imminente. In difetto, l'“ombrello” difensivo non opera e il trattamento resta illecito.

#### **3.2. Il criterio-filtro: pertinenza, strumentalità, tempestività**

Traslando i canoni astratti sul piano operativo, la Corte ribadisce che l'“uso difensivo” non coincide con un generico intento di “mettere da parte” possibili prove per un eventuale futuro contenzioso. Occorre, invece, che la registrazione:

- sia pertinente rispetto a fatti e diritti che si intende far valere;
- sia strumentale e necessaria (non sostituibile con mezzi meno invasivi);
- sia tempestiva rispetto ad un procedimento pendente o ragionevolmente prevedibile in tempi prossimi (imminenza).

In mancanza, la captazione scivola sul terreno dell'indebita esplorazione della sfera altrui, priva di giustificazione e dunque disciplinarmente rilevante.

#### **3.3. Applicazione al caso concreto: registrazione “esplorativa”**

Valorizzando gli accertamenti in fatto compiuti dalla Corte d'appello – valutazione non censurabile in sede di legittimità a mezzo di art. 360, n. 5, c.p.c. se non nei ristretti confini del “minimo costituzionale” – la Cassazione osserva che:

- al momento della registrazione (2016) non erano pendenti procedimenti contro il datore;
- l'ultima sanzione disciplinare era del 2012 e fu impugnata nel 2018, cioè due anni dopo la captazione;

- la conversazione registrata non riguardava fatti poi dedotti nel giudizio del 2018;
- la durata (quasi due ore) e il contenuto del file non erano circoscritti alla tutela di uno specifico diritto, ma rivelavano una finalità esplorativa.

Ne deriva che manca il nesso di strumentalità tra la registrazione e una concreta esigenza difensiva. Non operano, dunque, né l'art. 24 del Codice privacy (deroga al consenso) né la scriminante dell'art. 51 c.p. La condotta si apprezza, invece, come violazione dei doveri ex art. 2105 c.c. e di correttezza contrattuale, con legittimità della sanzione conservativa.

### **3.4. Onere della prova e proporzionalità della sanzione**

La Corte riafferma che l'onere di dimostrare i presupposti della scriminante difensiva incombe su chi la invoca: è il lavoratore che deve allegare e provare la necessità e la pertinenza della captazione rispetto ad un procedimento (pendente o imminente) e ad un diritto effettivamente in gioco. Quanto alla sanzione, il giudizio di proporzionalità rientra nel merito e resiste in Cassazione ove sorretto da motivazione congrua: nel caso concreto, la sospensione è coerente con il disvalore della condotta, posto che la registrazione – non difensiva – ha inciso sulla fiducia interna e sulla riservatezza dei colleghi.

### **4) I precedenti citati nella motivazione**

La Corte richiama – per fondare il bilanciamento privacy/difesa e i limiti della registrazione occulta – una serie di arresti di legittimità, che convergono nell'affermare la legittimità dell'“uso difensivo” solo entro confini ben delimitati:

- Cass., S.U., 4 febbraio 2011, n. 3034: l'esenzione dal consenso nel trattamento dei dati personali per finalità difensive opera nei limiti delineati dalle regole processuali e non legittima raccolte indiscriminate o prognostiche.
- Cass., 10 maggio 2018, n. 11322: il diritto di difesa può giustificare la registrazione se sussiste necessità e pertinenza rispetto all'oggetto del giudizio; occorre un concreto collegamento con la tutela da esercitare.
- Cass., 26 novembre 2014, n. 27424; Cass., 22 aprile 2010, n. 9526; Cass., 17 novembre 2008, n. 27157: ammissibilità della registrazione di colloqui come prova quando funzionale alla difesa; divieto di utilizzo per finalità diverse o esplorative.
- Cass., 20 agosto 2013, n. 19158; Cass., 17 luglio 2013, n. 17204; Cass., 2 agosto 2013, n. 18443: deroga al consenso ex art. 24 d.lgs. 196/2003 anche per dati di soggetti non parti, purché l'uso sia esclusivamente difensivo e necessario.
- Cass., 4 novembre 2021, n. 31204: necessità di una valutazione rigorosa della pertinenza e strumentalità della registrazione rispetto al diritto da tutelare; non basta l'allegazione di un generico intento probatorio.

Il filo conduttore di tali precedenti – tutti richiamati nella motivazione – è che la scriminante difensiva è eccezionale e telematicamente vincolata a un diritto attuale o imminente, da proteggere con il minor sacrificio possibile della sfera altrui.

## **5) I principi di diritto desumibili**

1. (Scriminante difensiva e consenso) – La registrazione occulta di conversazioni tra colleghi nel luogo di lavoro può rientrare nell’esonero dal consenso (art. 24 d.lgs. 196/2003) e nella scriminante dell’art. 51 c.p. solo quando sia necessaria, pertinente, proporzionata e tempestiva rispetto all’esercizio del diritto di difesa in un giudizio pendente o imminente; non è sufficiente un indistinto intento di “autotutela probatoria” a futura memoria.
2. (Fedeltà e riservatezza) – Se la registrazione non risponde ai requisiti sopra indicati, essa integra illecito disciplinare per violazione degli obblighi di fedeltà e riservatezza (art. 2105 c.c.) e può essere sanzionata proporzionalmente, anche a prescindere dall’uso processuale successivo.
3. (Onere della prova) – L’onere di allegare e provare la strumentalità difensiva della registrazione – in termini di necessità e pertinenza – grava sul lavoratore che invoca la scriminante; in difetto, non operano né l’art. 24 d.lgs. 196/2003 né l’art. 51 c.p.
4. (Sindacato di legittimità) – Il giudizio di proporzionalità della sanzione e la ricostruzione del nesso tra registrazione e difesa appartengono al merito; in Cassazione sono sindacabili solo nei ristretti limiti dell’anomalia motivazionale ex art. 360, n. 5, c.p.c.

## **6) Implicazioni operative**

### **6.1. Per i datori di lavoro**

- Policy interne chiare: occorre disciplinare espressamente l’uso di dispositivi personali nei locali aziendali, vietare le captazioni non autorizzate tra terzi e prevedere procedure per la segnalazione di illeciti (whistleblowing), così da offrire canali alternativi alla registrazione.
- Catalogo sanzionatorio: la previsione di sanzioni graduate per condotte di captazione non difensiva consente di calibrare la risposta disciplinare, salvaguardando la proporzionalità.
- Gestione del contenzioso: in giudizio, valorizzare l’assenza di pendenza o imminenza del procedimento all’epoca della captazione e l’inidoneità del mezzo rispetto all’oggetto della pretesa difensiva.

### **6.2. Per i lavoratori e i difensori**

- Verificare i requisiti prima di registrare: chiedersi se esista un procedimento in itinere o incombente, se il contenuto sia pertinente e se la registrazione sia indispensabile (non surrogabile da e-mail, PEC, verbali).
- Documentare la strumentalità: in sede giudiziale, allegare concretamente il nesso tra contenuto audio e fatto controverso; indicare quando e perché la registrazione è stata resa necessaria.

- Evitare la “raccolta a strascico”: registrazioni massive o generaliste (per “vedere cosa esce”) difficilmente superano il vaglio di proporzionalità.

### **6.3. Per i giudici di merito**

- Bilanciamento motivato: specificare il perché la registrazione è (o non è) pertinente e necessaria rispetto alla tutela invocata; chiarire la tempistica (pendenza/imminenza) e la possibilità di mezzi probatori meno invasivi.
- Proporzionalità disciplinare: ancorare la sanzione a criteri oggettivi (durata della captazione, qualità delle informazioni, ruolo dei soggetti, contesto), illustrando perché le finalità dichiarate non superano il test difensivo.

### **7) Nota sui profili penali e sul perimetro del caso**

Il ricorrente ha invocato l’art. 617-septies c.p.; la fattispecie penale – in sé estranea al decidere civilistico – resta qui menzionata solo come argomento difensivo: la Cassazione civile non compie un giudizio tipico penalistico, ma valuta la rilevanza disciplinare della condotta alla luce dei principi su privacy e difesa. Anche per questo, il richiamo alla liceità penale della registrazione non è decisivo: ciò che conta è se, nel rapporto di lavoro, la captazione sia giustificata dall’esercizio del diritto di difesa in senso concreto e proporzionato.

### **8) Conclusioni**

L’ordinanza n. 20487/2025, qui commentata, si colloca nel solco degli arresti che ammettono la registrazione occulta come prova solo quando ricorrano puntuali condizioni di strumentalità e necessità connesse all’esercizio del diritto di difesa; altrimenti, la captazione integra illecito disciplinare per violazione dei doveri di fedeltà e riservatezza, legittimando sanzioni conservative proporzionate. Il messaggio che promana dalla decisione è chiaro: l’“uso difensivo” non è una licenza in bianco; va provato e circostanziato. In assenza, la tutela della privacy interna prevale.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell’Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 21 luglio 2025, n. 20487](#)