



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**Tribunale Ordinario di Pisa**  
**Sezione Lavoro**

**N.R.G. 1353/2023**

Il Giudice del Lavoro, Salvatore Ferraro, a seguito dell'udienza svolta in data 26.02.2026 a trattazione scritta, ha pronunciato la seguente

|                 |
|-----------------|
| <b>SENTENZA</b> |
|-----------------|

nella causa proposta da

Parte\_1 (C.F.: C.F.\_1), rappresentata e difesa dagli avv.ti Vincenzo De Nicola, Gabriella Giubbilei e Paolo Frediani ed elettivamente domiciliata presso il loro studio professionale;

**ricorrente**

*CONTRO*

Controparte\_1 (C.F.: P.IVA\_1 e P.I: P.IVA\_2), in persona del CP\_2 Risorse CP\_3 della Società *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti Angelo Zambelli, Barbara Grasselli, Alberto Testi e Anna Cozzi ed elettivamente domiciliata presso il loro studio professionale;

**resistente**

OGGETTO: Licenziamento individuale per giusta causa

**Conclusioni**

Per la parte ricorrente Parte\_1: “chiede che Codesto Tribunale di Pisa sez. lavoro, premessi gli incombenti di rito, Voglia - in tesi - accertare e dichiarare la nullità

*del recesso per ritorsività e conseguentemente condannare la società convenuta sia a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro che a corrisponderle la retribuzione ed a provvedere ai relativi versamenti contributivi, dal momento del recesso al momento della reintegra; - in subordine, accertare e dichiarare la illegittimità e/o inefficacia del recesso per insussistenza dei fatti posti a base del recesso datoriale e/o, comunque, per la loro irrilevanza disciplinare, e, quindi, condannare la società a reintegrare la sig.ra **Pt\_1** nel posto di lavoro ed a corrisponderle l'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché a provvedere al versamento della contribuzione sino al ripristino del rapporto; - in ulteriore subordine dichiarare illegittimo il licenziamento in quanto intempestivo, in violazione del principio di correttezza e buona fede e/o, comunque, sproporzionato e condannare la società ex art. 18 co. 5, così come novellato dalla l. 92/2012, al pagamento di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto i; Il tutto con interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo. Con vittoria di spese ed onorari”.*

Per la parte resistente **Controparte\_1** : *“Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, contrariis rejectis e previa ogni opportuna declaratoria, accogliere le seguenti conclusioni: Nel merito: - respingere integralmente il ricorso presentato dalla Sig.ra **Parte\_1** nei confronti di **Controparte\_1** ed assolvere la convenuta da tutte le domande in esso contenute. Con condanna della ricorrente: - al versamento di spese, diritti ed onorari del giudizio; - al risarcimento dei danni, accertata la temerarietà della lite, ex art. 96, comma 1, c.p.c., da determinarsi in via equitativa, ma in misura non inferiore all'importo di Euro 20.000, nonché ex art. 96, comma 3, c.p.c., da determinarsi in via equitativa, ma in misura non inferiore alla somma di Euro 10.000.”.*

## **RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso depositato in data 23.10.2023, **Parte\_1** chiedeva a questo Tribunale di accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato con lettera del 02.03.2023 dalla convenuta **Controparte\_1** perché ritorsivo, con conseguente condanna di quest'ultima alla reintegra della ricorrente nel posto di

lavoro e alla corresponsione della retribuzione, inclusi i versamenti contributivi. In subordine, la ricorrente chiedeva di accertare e dichiarare l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento per insussistenza dei fatti posti alla base del recesso datoriale e/o comunque per la loro irrilevanza disciplinare, con condanna della convenuta alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e alla corresponsione di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché a provvedere al versamento della contribuzione fino al ripristino del rapporto. In via ulteriormente subordinata, la ricorrente chiedeva di dichiarare illegittimo il licenziamento in quanto intempestivo, in violazione del principio di correttezza e buona fede e/o, comunque, sproporzionato e condannare la società ex art. 18 co. 5, Stat. Lav., così come novellato dalla l. 92/2012, al pagamento di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. In particolare, la ricorrente esponeva di essere stata dipendente della *CP\_1* [...] con inquadramento livello operaia (prima) e impiegata (dopo), con mansioni prima come addetta al BackOffice ed in ultimo di addetta alla fatturazione attiva, presso la sede operativa di Pontedera (PI) – viale Rinaldo Piaggio 25, dal 02.05.1994 al 21.02.2023, data nella quale riceveva comunicazione di avvio del procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 St. Lav., dalla quale risultava evidente un uso indebito e massivo dei suoi dati personali risultanti da un sistematico accesso compiuto dalla datrice di lavoro alla propria casella di posta elettronica aziendale, che aveva coinvolto anche e-mail scambiate tramite il suo *account* personale e privato condiviso con il figlio *Controparte\_4*. La ricorrente spiegava che già con note difensive del 27.02.2023 aveva reso le proprie giustificazioni, negando ogni addebito contestato e rilevando l'illegittimità dell'accesso effettuato dalla convenuta ai sensi dell'art. 4 Stat. Lav. Spiegava che, successivamente, le veniva intimato il licenziamento con lettera del 02.03.2023 per giusta causa a decorrere dalla data di avvio del procedimento. La ricorrente negava la sussistenza dei fatti posti a fondamento del licenziamento. In particolare, quanto alla violazione dell'art. 8 del Codice Etico, riteneva insussistente la violazione, evidenziando come la

propria condotta sia sempre stata improntata a recare il massimo vantaggio all'azienda. In relazione al richiamo delle *Policy* aziendali, contestava che tali documenti nulla prevedevano circa la possibilità dell'azienda di accedere alla posta elettronica della ricorrente e di trattare i relativi atti personali riservati e illegittimamente acquisiti dall'azienda e che, inoltre, tali documenti non erano mai stati sottoscritti digitalmente dalla stessa; sempre in relazione alle *Policy* contestava l'inoperatività retroattiva di quelle aggiornate nel mese di novembre 2022, successive alle e-mail contestate alla ricorrente. Riteneva che fosse la società datrice di lavoro ad aver violato il Codice Etico e le *Policy* in questione nei propri confronti e nei confronti dell'allora compagno *Parte\_2*. A tal proposito, la ricorrente deduceva che, già in data 02.08.2022, veniva informata dalla collega *Controparte\_5* che al reparto 3R ove lavorava il marito, circolava la voce che *Parte\_2* fosse stato escluso dall'azienda, circostanza che – secondo la ricorrente – dimostrerebbe che l'utilizzo di una società esterna da parte della datrice di lavoro per la verifica degli *account* aziendali ha comportato danni all'onore e alla reputazione della ricorrente. Proseguendo nelle contestazioni, la ricorrente riteneva pretestuoso, tra i motivi del licenziamento, il fatto che il figlio *Controparte\_4* lavorasse presso l'azienda Cetti Autotrasporti S.r.l., in quanto all'interno della *CP\_1* vi sono diverse interferenze parentali note e da sempre tollerate e ammesse. A tal proposito, sottolineava che la carica di consigliere è pubblica e risulta dal Registro delle Imprese, dunque era conosciuta la circostanza dalla *CP\_1*. Inoltre, produceva la registrazione di una conversazione avvenuta tra *Parte\_2* e gli ingegneri *Tes\_1* e *Per\_1* suo diretto superiore, a cui avrebbe riferito la notizia. Sulla contestazione circa l'aumento di fatturato della società Cetti Autotrasporti, la ricorrente spiegava di essersi limitata, nello svolgimento delle proprie mansioni, all'emissione e registrazione delle fatture come da indicazioni aziendali e dei suoi diretti superiori. Sulla sua partecipazione come delegata di Europa Trust SpA all'assemblea del 20.01.2022, ne giustificava la casualità, spiegando di aver accompagnato il figlio e di essersi resa disponibile, su necessità, in quanto si trattava soltanto di votare un semplice cambio sede, per il quale non aveva

percepito alcun compenso. Si professava estranea alle circostanze relative: alla detenzione da parte della Cetti Autotrasporti Srl del 50% del capitale sociale della Logtravi Srl e sulla restante quota di proprietà di *Parte\_3* [...] che nel 2019 sottoscriveva con la *CP\_1* un contratto di distribuzione; alla contestata acquisizione da parte della *CP\_6* del 50% del capitale sociale detenuto da Cetti Autotrasporti Srl, divenendo così socio unico della Logtravi Italia Srl. Circa il suo coinvolgimento nella gestione della Cetti Autotrasporti Srl, dalla quale ne avrebbe tratto vantaggi personali sia direttamente che indirettamente, la ricorrente contestava la genericità della contestazione. Riferiva che l'azienda le aveva contestato l'uso dell'*account* aziendale sia in sede di ricezione che di invio di numerose fatture riferibili a Cetti Autotrasporti, ma tali documenti non riguardavano la sfera personale o lavorativa della ricorrente. Tra le e-mail oggetto di contestazione, la ricorrente precisava che riceveva continuamente posta elettronica dal proprio compagno che la inseriva in copia conoscenza per mostrarle la propria bravura nell'aiutare gli amici o per coinvolgerla; di alcune e-mail evidenziava la sua estraneità. In particolare: sull'e-mail del 23.12.2020, avente ad oggetto il trasferimento dell'autovettura della ricorrente a Logtravi Italia, spiegava di essersi resa disponibile a trasferire il proprio veicolo a un conoscente del compagno, non occupandosi della vicenda; non si era tantomeno occupata della permuta di una vettura di proprietà di Cetti Autotrasporti Srl con l'autovettura Mercedes GLE300d, oggetto di altra e-mail contestata; sullo scambio di e-mail avente ad oggetto il "sito Cetti" riferiva di essere stata coinvolta dal compagno in quanto era formata e appassionata di grafica e illustrazione; quanto all'e-mail del 09.04.2021 con allegati il DURC e la visura di Cetti Autotrasporti, spiegava di essersi semplicemente resa disponibile a stampare la documentazione; negava di aver ricevuto l'email trasmessa a *CP\_7* con oggetto "invio bilancio Cetti"; relativamente allo scambio di e-mail con la CR *CP\_8*, riferiva come ci fosse stato un malinteso nella corrispondenza con il *Pt\_2* sull'e-mail di invito a Barcellona da parte di *Parte\_3*, inoltrate dal compagno, negava di aver mai risposto o aver accettato l'invito; sullo scambio di e-mail relative al cambio

sede legale di Cetti Srl e l'email del 19.01.2022 avente ad oggetto “variazioni dati anagrafici e indirizzi mail Cetti Autotrasporti Srl”, riferiva di essere in copia all’agenda della mail del compagno per essere informata dei suoi impegni o per verificare che il contenuto fosse graficamente e ortograficamente corretto; negava di aver mai ricevuto l’e-mail del 18.01.2022 dall’indirizzo *Email\_1* con oggetto “credenziali accesso TIC”, indirizzata invece al figlio; infine, contestava l’interpretazione della e-mail del 29.04.2021, in cui la ricorrente compariva quale promittente acquirente nel contratto preliminare di cessione di quote di Cetti Autotrasporti Srl, sul punto ammettendo di essere solita delegare l’allora compagno *Parte\_2* – firmando fiduciosamente su richiesta di questi documenti – nella gestione di attività quali, ad esempio, la compravendita mobiliare, affitti abitazioni, ristrutturazioni, assicurazioni.

3. Tutto ciò contestato, deduceva l’insussistenza e l’irrilevanza disciplinare dei fatti posti a base del recesso, in violazione dell’art. 4 Stat. Lav.: da una parte, contestava che la corrispondenza posta a base delle contestazioni era antecedente alla data del mese di giugno 2021, dunque inutilizzabile; dall’altra, riteneva di non essere stata informata del controllo e delle sue modalità, che ne hanno violato la propria *privacy*. Riferiva di aver impugnato il licenziamento con comunicazione del 25.03.2023 e di aver presentato un reclamo datato 14.09.2023 all’Autorità in materia di trattamento dei propri dati personali compiuto dalla datrice di lavoro anteriormente e durante il procedimento disciplinare (doc.5), nonché un ulteriore separato reclamo, datato 17.07.2023 alla stessa Autorità Garante, per le ulteriori violazioni dei propri dati personali e del Regolamento UE n. 2016/679 compiuti a suo danno dalla società nel periodo successivo alla comunicazione del licenziamento, per avere la società mantenuto aperta ed attiva la casella di posta elettronica aziendale della ricorrente anche successivamente all’intimazione del licenziamento e nonostante le richieste di disattivazione della ricorrente. Stante l’inesistenza dei fatti posti a fondamento del licenziamento, la ricorrente evidenziava il carattere ritorsivo del recesso motivato dall’intento datoriale di colpirla in quanto compagna di *Parte\_2* ,

che negli ultimi tempi aveva “toccato” tasti sensibili, rivolgendo dal 2021 la sua attenzione lavorativa all’ingiustificato trattamento preferenziale che la società datrice dava alla società Bertini Aldo & C. e DSV. Infine, e in subordine, la ricorrente contestava la tardività delle contestazioni addebitate già note al datore di lavoro. Secondo la ricorrente, dunque, l’apertura del procedimento disciplinare è violativa del principio di immediatezza, con conseguente violazione del principio di correttezza e buona fede e diritto della stessa a ottenere un’indennità risarcitoria di 24 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

4. In data 10.04.2024 si costituiva in giudizio *Controparte\_1* che chiedeva l’integrale rigetto delle domande formulate dalla ricorrente.
5. Per fornire un quadro completo della vicenda, la società resistente precisava di aver stipulato con la società Logtravi un accordo quadro per i servizi di distribuzione dei prodotti *CP\_1* in Italia, Spagna, Francia, Olanda e Belgio, mentre con la Cetti Autotrasporti S.r.l. un contratto di appalto di servizi cd. Spot. La resistente riferiva che già nel mese di luglio 2022, il dipendente *Parte\_2* [...] - allora convivente con la ricorrente - aveva riferito in un colloquio occasionale ad *Parte\_4* (Direttore *Materials Management*) e a *Per\_2* [...] (*Logistic Manager*) che il figlio della ricorrente, *Controparte\_4*, aveva fatto parte del Consiglio di Amministrazione della Cetti Autotrasporti S.r.l. fino al mese allora corrente. La resistente spiegava che tale informazione veniva riferita dalla ricorrente soltanto in data 20.09.2022 al superiore gerarchico *Persona\_3* (*Receivable & Supplier Accounting Manager Finance*). La datrice di lavoro, rilevato che il figlio della ricorrente era appena diciottenne all’epoca, insospettita dall’omessa comunicazione della circostanza e dalla sussistenza di un conflitto di interessi, incaricava l’*CP\_9* nella persona di *CP\_10* di effettuare una serie di verifiche, inizialmente incentrate sulle visure camerali e visure CERVED della Cetti Autotrasporti s.r.l.. Riferiva che, oltre a confermare la posizione del figlio della ricorrente all’interno della società Cetti Autotrasporti, scopriva che la ricorrente aveva partecipato, in qualità di delegata di Europa Trust S.p.A. (socio unico della Cetti Autotrasporti

S.r.l. e detentrica del 50% del capitale sociale di Logtravi Italia S.r.l.) all'assemblea del 20.01.2022 per deliberare il cambio sede della società Cetti Autotrasporti; inoltre, a partire dal 2020, le società Cetti Autotrasporti e Logtravi Italia e il CP\_11 avevano registrato un incremento del proprio fatturato. Riferiva, su tale punto, che erano emerse alcune anomalie nella fatturazione di alcuni servizi assegnati da CP\_1 a Logtravi s.r.l. approvati dal compagno della ricorrente, Parte\_2; inoltre, la Logtravi aveva subappaltato i servizi di distribuzione a Cetti Autotrasporti (dal 01.01.2020 al 31.12.2022) e i servizi di *back office* e coordinamento tra CP\_1 e CP\_6 [...] a Logtravi Italia S.r.l.. Dunque, parte ricorrente esponeva che, terminata tale verifica, avveniva un incontro tra il *Lead Independent Director* di CP\_1, Controparte\_12, in qualità di titolare dei dati personali, e il DPO Testimone\_2, al fine di valutare l'opportunità di ampliare le indagini sull'indirizzo di posta elettronica aziendale della ricorrente. Acquisito parere positivo ed effettuato il test di bilanciamento dei diritti degli interessati ai sensi del GDPR, spiegava che veniva effettuata la verifica dell'*account* di posta elettronica aziendale della ricorrente sul *server* dell'azienda, utilizzando filtri di ricerca, cd. *keywords*, al fine di delimitare l'ambito dell'indagine ai fatti relativi al fondato sospetto e nell'arco temporale dal mese di aprile 2020 al mese di novembre 2022; l'attività di estrazione veniva affidata a Persona\_4 (Responsabile del Trattamento dei dati personali e Amministratore di Sistema), alla Engineering D.HUB S.p.A. (società fornitrice di CP\_1 di servizi IT), quest'ultima nominata Responsabile del trattamento. La società contestava quanto riportato dalla ricorrente, riferendo che solo CP\_10 e Tes\_3 [...] delle Risorse Umane di CP\_1 avevano visionato il contenuto delle *e-mail*. Deduceva la tempestività del licenziamento, stante che le verifiche portavano all'individuazione di contenuti significativi e che le indagini si concludevano con la redazione di una bozza e di un *report* ispettivo inviato alla Società in data 27.01.2023; conseguentemente, la contestazione disciplinare avveniva nell'incontro del 15.02.2023, con giustificazioni presentate in data 20.02.2023 e rinuncia all'audizione orale del 27.02.2023 e licenziamento



intimato in data 02.03.2023. La resistente spiegava che i motivi posti a fondamento del licenziamento intimato alla ricorrente consistono in: a) essere stata direttamente coinvolta sin dal 2020, in aperto conflitto di interessi con la datrice di lavoro, nella gestione della società fornitrice di servizi in suo favore, Cetti Autotrasporti S.r.l., dalla quale la ricorrente ne aveva ricavato vantaggi personali, senza mai comunicare nulla; b) aver omesso di segnalare alla datrice di lavoro di aver partecipato, in qualità di delegata di Europa Trust S.p.A. – socio unico della Cetti Autotrasporti S.r.l. e detentrica del 50% del capitale sociale di Logtravi Italia S.r.l. – all’assemblea del 20.01.2022 per deliberare il cambio sede della società Cetti Autotrasporti; c) aver segnalato alla sua responsabile, signora *Per\_3* soltanto in data 20.09.2022 che suo figlio, *Controparte\_4*, aveva fatto parte dal mese di marzo 2021 al mese di luglio 2022 del Consiglio di amministrazione della società Cetti Autotrasporti; d) aver ripetutamente utilizzato la posta elettronica aziendale per ragioni private e non per finalità esclusivamente lavorative. Tali fatti posti in essere dalla ricorrente, secondo parte resistente, ponevano un problema di conflitto di interessi da parte della lavoratrice nei confronti della società, oltre a rappresentare una gravissima violazione dei doveri contrattuali e dei principali obblighi di legge (dovere di fedeltà, diligenza, buona fede e correttezza), nonché una violazione dell’art. 8 Codice Etico, del Regolamento per l’utilizzo di Internet e della Posta Elettronica e le *Policy* per il corretto utilizzo degli strumenti *Information & Communication Technology* aziendali. Riferiva che la ricorrente non aveva mai negato i fatti contestati, limitandosi sin dalla prima contestazione a lamentare la violazione dell’art. 4 Stat. Lav. e della normativa sulla *privacy*. La resistente deduceva la regolarità dei controlli effettuati, in quanto si era trattato di controlli difensivi effettuati nell’adempimento degli obblighi imposti dalla normativa giuslavoristica e a tutela della *privacy*. Sul punto, sottolineava che le informazioni circa i controlli e le modalità erano previste nella *Policy* per il corretto utilizzo degli strumenti *Information & Communication Technology* (nelle versioni di febbraio 2011, giugno 2013, maggio 2019, luglio 2022 e novembre 2022); nonché nel Regolamento per l’utilizzo di Internet e della Posta

Elettronica, pubblicato nel mese di giugno 2021, con cui vengono fornite informazioni ai dipendenti sull'utilizzo della posta elettronica. Proseguendo nella contestazione, la resistente negava che la ricorrente fosse stata trattata male all'incontro del 15.02.2023 in presenza del dott. *Testimone\_3* e della dott.ssa

*Persona\_5* Quanto all'*account* di posta elettronica aziendale, riferiva di averlo temporaneamente disabilitato il 16.02.2023 e in data 27.04.2023 di averlo disattivato manualmente, in quanto non si era disattivato automaticamente. La resistente deduceva di aver consegnato, su richiesta della ricorrente e dell'allora compagno, tutta la documentazione citata nella lettera di contestazione disciplinare in un unico supporto digitale, avendo i lavoratori richiesto di partecipare congiuntamente all'incontro del 22.02.2023. Contestava l'ammissibilità e utilizzabilità del *file* audio prodotto dalla ricorrente, in quanto registrazione occulta e clandestina, prima della contestazione disciplinare quando non vi era alcun diritto da tutelare. Pertanto, ne disconosceva il contenuto, evidenziando: la non identificazione di chi parla, la non indicazione temporale della conversazione, la pessima qualità dell'audio, la genericità del riferimento al figlio della compagna.

6. Infine, la parte resistente formulava domanda di condanna al risarcimento dei danni, accertata la temerarietà della lite ai sensi dell'art. 96, comma 1, c.p.c., da determinarsi in via equitativa, in misura non inferiore all'importo di € 2.000,00, nonché ai sensi dell'art. 96, comma 3, c.p.c., da determinarsi in via equitativa, ma in misura non inferiore a € 1.000,00.
7. La causa veniva istruita documentalmente e tramite l'assunzione della prova orale alle dueinze del 21.05.2025, 10.07.2025 e 25.09.2025.
8. All'udienza del 26.02.2026, tenutasi nelle forme di trattazione scritta, la causa è stata decisa con deposito della sentenza nel sistema telematico.
9. Il ricorso è infondato e deve essere rigettato.
10. Per comprendere le motivazioni della risoluzione della controversia, occorre ricostruire la vicenda alla luce delle risultanze istruttorie emerse nel corso del

procedimento, nonché in base alla normativa di riferimento e agli orientamenti giurisprudenziali maggioritari ivi condivisi.

11. La fattispecie trae origine dalla scoperta da parte della *CP\_1* della circostanza secondo cui il figlio della dipendente, *Controparte\_4*, all'epoca dei fatti diciottenne, aveva ricoperto il ruolo di consigliere di amministrazione dal mese marzo 2021 sino al mese di maggio 2022 della società Cetti Autotrasporti s.r.l, fornitore della *CP\_1*. La convenuta è venuta a conoscenza di tale fatto soltanto in un momento successivo al periodo di copertura di tale ruolo, in quanto la circostanza è stata riferita dalla ricorrente soltanto in data 20.09.2022 alla propria responsabile, la signora *Per\_3*. Questa informazione, non appena assunta dalla società datrice di lavoro, ha fatto destare il fondato sospetto di un conflitto di interessi in corso riguardante la propria dipendente, stante la peculiare connessione di parentela della stessa con la società fornitrice.
12. Va, precisato, sin da ora, che i fatti contestati in questa sede relativi alle anomalie delle fatture, riscontrate nel corso dell'*CP\_9* non sono oggetto di analisi nel presente procedimento in virtù del principio dell'immodificabilità della contestazione. Ed infatti, oltre a trattarsi di fatti addebitati all'ex compagno della ricorrente, *Parte\_2*, non sono oggetto della contestazione di addebito che ha condotto al licenziamento della ricorrente.
13. L *Pt\_1* a sostegno delle proprie difese, ha prodotto un *file* audio contenente la registrazione di una conversazione avvenuta tra *Parte\_2*, *[...]* *Pt\_4* e *Persona\_2*, durante la quale – secondo quanto riportato dalla ricorrente – il primo avrebbe comunicato ai due interlocutori che il figlio di lei facesse parte del consiglio di amministrazione della Cetti Autotrasporti. In merito, la resistente ha formulato il disconoscimento al supporto fonografico, rilevando la non corrispondenza tra la realtà e la riproduzione stante l'impossibilità di identificare gli interlocutori e di collocare temporalmente la conversazione. La resistente, inoltre, ha contestato che il contenuto della conversazione non è riferibile al fatto storico rilevato dalla ricorrente, (la comunicazione del ruolo del figlio all'interno della Cetti Autotrasporti),

rappresentando che l'unico vago riferimento è rappresentato dalla frase generica “quella di CP\_4 me l'ha detto Pt\_4 , riferibile a qualsiasi CP\_4 ” e non specificatamente al figlio della ricorrente.

14. Si rammenta che, in materia di efficacia probatoria delle riproduzioni meccaniche, ai sensi dell'art. 2172 c.c. il disconoscimento deve essere chiaro, circostanziato ed esplicito, dovendo concretizzarsi nell'allegazione di elementi che attestino la non corrispondenza con la realtà fattuale e realtà riprodotta (Cass. Civ., Sez. V, ordinanza del 01.04.2025, n. 8604).
15. Dall'audizione della registrazione, si osserva che si tratta effettivamente di una conversazione priva di elementi estrinseci idonei a fornire indicazioni temporali e sui soggetti parlanti. Il contenuto del colloquio è del tutto generico e non permette di indentificare il tema del dialogo. Appare, dunque, privo di rilevanza giuridica a dimostrare i fatti come riportati dalla ricorrente, che peraltro non partecipa alla conversazione.
16. Va accolto il disconoscimento ai sensi dell'art. 2712 c.c., dichiarando l'inutilizzabilità dell'audio.
17. La circostanza riportata dalla ricorrente, tuttavia, è stata confermata dalle risultanze dell'istruttoria orale, nel corso della quale è emerso che già il compagno di allora della ricorrente, Parte\_2 , anch'egli dipendente della società, aveva comunicato tale circostanza nel mese di luglio 2022, come riferito dal teste Parte\_4 che, sui capitoli di prova formulati dalla resistente, ha dichiarato: *“22. Confermo. Io dopo le verifiche ispettive sono venuto a conoscenza delle circostanze emerse sulla ricorrente, prima non sapevo niente. ADR. La ricorrente non era gerarchicamente dipendente dalla mia attività, mentre Pt\_2 dipendeva da me. Di lui ho saputo prima del controllo a fine luglio, lui stesso ci ha comunicato che c'era questa incoerenza, ossia che il figlio dell' Pt\_1 era in ruolo apicale del fornitore in Cetti Autotrasporti e c'era un conflitto di interesse dell' Pt\_1 e anche del Pt\_2 Loro convivevano. Durante un incontro Pt\_2 ha confessato questa cosa.”*
18. Tuttavia, occorre osservare che tale circostanza riguarda l'azione attuata dal compagno, non coinvolto direttamente nei fatti della vicenda in oggetto. La

ricorrente non eccepisce la temporalità indicata dal datore di lavoro della comunicazione da parte sua, poiché si limita genericamente a contestare che il fatto era già noto asserendo che all'interno dell'azienda vi sono varie interferenze parentali tollerate.

19. Non vi è prova di alcuna effettiva comunicazione da parte della lavoratrice sul punto né documentale né emersa dalle dichiarazioni dei testi escussi. Né tantomeno può essere accolta – come meglio si vedrà in seguito – la tesi difensiva della ricorrente, secondo cui il ruolo assunto dal proprio figlio all'interno della società fornitrice era conoscibile dalla società stante la pubblicità delle visure societarie, alla quale la datrice di lavoro aveva accesso trattandosi di una società fornitrice.
20. Dunque, che la notizia non era stata comunicata alla datrice è da ritenersi pacifico e motivo per la quale l'azienda, per fondato sospetto di conflitto di interessi, ha avviato un controllo avvalendosi di un CP\_9 nella persona di CP\_10
21. Orbene, il punto di partenza è da ricercarsi nell'art. 4 Stat. Lav., che prevede *“1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si*

*applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”.*

**22.** Dunque, la norma vieta l'utilizzo di impianti tecnologici per l'esclusiva finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa del dipendente e si applica ai dispositivi esterni all'azienda, come i sistemi di videosorveglianza. Al contrario, i dispositivi informatici aziendali – ad esempio i computer o la posta elettronica aziendale – risultano esclusi dall'ambito di applicazione della procedura autorizzativa di cui al comma 1, rientrando nell'ambito applicativo del comma 2. Essi, infatti, sono qualificabili come veri e propri strumenti necessari per l'adempimento della prestazione lavorativa. Tuttavia, un controllo che coinvolga tale tipo di strumento è comunque subordinato alla previsione di cui al comma 3, che richiede che il lavoratore sia stato preventivamente e adeguatamente informato sulle modalità d'uso dei dispositivi e sulle eventuali procedure di controllo, nel pieno rispetto della normativa sulla *privacy*.

**23.** Sul punto, si condivide l'impostazione recentemente avallata dai giudici di legittimità, che hanno distinto tra “*i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio, controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti e i ‘controlli difensivi’ in senso stretto, diretti ad accertare specificatamente condotte illecite ascrivibili – in base a concreti indizi – a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro*”, dunque, “*solo questi ultimi «controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore» si situano, ancora oggi, «all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4» (Cass. n. 25732/2021, cit., punti 31 e 32). Per non avere ad oggetto una «attività – in senso tecnico – del lavoratore», tuttavia il controllo «difensivo*

*in senso stretto» deve essere «mirato» ed «attuato ex post», ossia «a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto», perché solo a partire «da quel momento» il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili (Cass. n. 25732/2021 cit., punti 40 e 44). Ne è derivato il seguente principio di diritto: «Sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto» (Cass. n. 25732/2021 cit., punto 51). Allegazione e prova che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente al sorgere del sospetto che deve riferirsi anche a circostanze temporalmente collocate, atteso che le stesse segnano il momento a partire dal quale i dati acquisiti possono essere utilizzati nel procedimento disciplinare e, successivamente, in giudizio, non essendo possibile l'esame e l'analisi di informazioni precedentemente assunte in violazione delle prescrizioni di cui all'art. 4. St. lav., estendendo «a dismisura» l'area del controllo difensivo lecito (cfr. Cass. n. 25732/2021 cit. punto 41), considerato che non può essere reso retroattivamente lecito un comportamento che tale non era al momento in cui fu tenuto (in termini: Cass. n. 18168/2023 cit.). Nel caso in cui il datore di lavoro non riesca a fornire la prova che i dati di matrice tecnologica posti a fondamento della procedura disciplinare siano stati legittimamente acquisiti, la sanzione prevista dall'ordinamento discende dalla previsione generale in materia di protezione della privacy (art. 11, comma 2, d.lgs. n. 196/2003) secondo cui «i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati» (Cass. n. 18168/2023 cit., con la giurisprudenza indicata in motivazione).» (sul punto, Cass. Civ., Sez. Lav., 29.03.2026, n. 7514).*

24. Di interesse al caso di specie, affinché il datore di lavoro possa accedere alla posta elettronica aziendale del dipendente, occorre che il controllo sia mirato e sia successivo al fondato sospetto di un comportamento illecito. Oltre a ciò, occorre verificare che nell'effettuare i dovuti controlli siano stati rispettati gli adempimenti in ambito *privacy* di informazione e trasparenza nei confronti del personale ricavabili dal Codice della *privacy*, dal Regolamento UE n. 2016/679, ma anche già dalle Linee guida per posta elettronica e internet del 01.03.2007 delibera n. 13 del Garante per la Protezione dei Dati Personali.
25. Il datore di lavoro, infatti, è tenuto a rispettare i principi del trattamento dei dati personali nella sua veste di titolare, ponendo in essere tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali (artt. 4, 12-14, 24-25, 30, 32 e 35 del citato Regolamento), fornendo agli interessati in modo corretto e trasparente una chiara rappresentazione del complessivo trattamento effettuato, consentendo a questi di disporre di tutti gli elementi informativi essenziali e di essere consapevoli delle caratteristiche del trattamento dei propri dati personali. Nel rapporto di lavoro, tale consapevolezza si realizza se al dipendente sono state fornite un'idonea informativa della *privacy* e un regolamento sull'uso della posta elettronica aziendale, che indichino i limiti dell'utilizzo dello strumento e i potenziali controlli che potranno essere effettuati dal datore di lavoro.
26. A tal riguardo, si cita un passaggio della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, che ha precisato i fattori rilevanti: *“i. se al dipendente sia stata comunicata la possibilità che il datore di lavoro possa adottare misure finalizzate a monitorare la corrispondenza e le altre comunicazioni e l'attuazione di tali misure [...] la comunicazione debba normalmente essere chiara circa il carattere del monitoraggio e debba essere fornita anticipatamente; ii. La portata del monitoraggio da parte del datore di lavoro e il livello di invasione della privacy del dipendente. [...] iii. Se il datore di lavoro ha fornito motivi legittimi per giustificare il monitoraggio della comunicazione e l'accesso al loro contenuto [...] Poiché il monitoraggio del contenuto delle comunicazioni è per sua natura*



*un metodo decisamente più invasivo, esso esige una giustificazione più importante”* (CEDU, 5 settembre 2017, *Per\_6* c. Romania).

27. In assenza di fondato sospetto o di modalità illegittime, i risultati dei controlli effettuati dal datore di lavoro saranno inutilizzabili. Il datore di lavoro ha l'onere di provare la liceità del proprio accesso alla posta elettronica aziendale.
28. Nel caso di specie, il documento più risalente prodotto dalla resistente, sottoscritto dalla ricorrente in data 01.07.2008 (all. 18 di parte resistente) non ha alcun valore ai fini dell'informativa richiesta in materia di controlli. Si tratta, infatti, di una modulistica dal contenuto generico avente valore di mansionario di istruzioni comportamentali per il dipendente.
29. Altresì, privo di valore è il documento del 05.09.2018 intitolato “*Lettera di assegnazione apparecchiature informatiche*”, che ha valore di mera ricevuta di consegna dei dispositivi informatici. Tale documento non contiene al suo interno le regole relative al trattamento dei dati sensibili, né i limiti di utilizzo della posta elettronica, la frequenza dei controlli e neppure i tempi di conservazione dei log. Nel documento si rinvia alla presenza dei regolamenti aziendali per il corretto uso degli strumenti di Information Technology contenuti nel Manuale Organizzativo MI07, riferimento privo di efficacia ai fini della trasparenza richiesta al datore di lavoro in materia di controlli e di trattamento dei dati sensibili.
30. La formale procedura di accettazione telematica delle linee guida informatiche si è perfezionata solo in data 18.10.2021, come si evince dalla schermata prodotta dalla parte resistente (all. 16, pp. 9 e 10), che contiene un rinvio preciso, mirato e inequivocabile al corpo di regole rappresentato dal Manuale Organizzativo MO07 *Policy* per il corretto utilizzo degli strumenti di *Information Technology*; nonché è presente la dichiarazione in prima persona della dipendente, al momento dell'assegnazione di un nuovo dispositivo informatico. Detta procedura telematica fissa il momento esatto in cui la lavoratrice è stata legalmente informata delle regole aziendali sul trattamento dei dati e sull'utilizzo degli strumenti informatici forniti, ivi inclusa la posta elettronica personale con dominio aziendale.

31. Orbene, nella *Policy* aziendale si ammonisce il lavoratore della possibilità di eventuali controlli già nella versione precedente all'aggiornamento del mese di novembre 2022. Il controllo è avvenuto nel rispetto della trasparenza a cui è tenuto il datore di lavoro nei confronti della lavoratrice.
32. Ciò osservato, soltanto a partire dalla data del 18.10.2021 i controlli effettuati dal datore di lavoro possono considerarsi legittimi.
33. Con riferimento a tali documenti, non ha rilevanza la contestazione sollevata dalla ricorrente alla prima udienza di comparizione del 24.04.2024 secondo la quale il doc. 16 “è *privo di sottoscrizione della Pt\_1 e quindi di riferibilità alla stessa*”. Non si comprende, infatti, in quale punto si intende contestare l'apposizione della firma, stante che alla pag. 1 è riportata una firma apparentemente della *Pt\_1*. La contestazione non può tradursi in un disconoscimento ai sensi dell'art. 214 c.c., in quanto eccezione priva di specificità.
34. Ciò premesso, va osservato che, così come emerge dalla documentazione richiesta dalla normativa e dalle operazioni svolte dalla società datrice di lavoro, il controllo effettuato appare essere mirato a verificare un possibile illecito per sospetto della violazione dell'obbligo di fedeltà, e non un controllo indiscriminato e massivo, come invece sostiene la ricorrente nel proprio atto di impugnazione del licenziamento intimato.
35. La scoperta da parte del datore di lavoro dell'omessa informativa da parte della lavoratrice, relativamente alla posizione del proprio figlio diciottenne all'interno della società fornitrice di tale calibro, non può essere considerato un mero dettaglio privato, ma un indicatore di rischio e di fondato sospetto di un conflitto di interessi, dunque di una illegittima condotta da parte della lavoratrice. Pertanto, tale informazione è suscettibile di fondare un sospetto al proprio datore di lavoro, che può agire effettuando i dovuti controlli nel rispetto delle normative in materia.
36. Si osserva che, in un primo momento, il controllo posto in essere ha riguardato le visure camerali e visure CERVED della società Cetti Autotrasporti s.r.l., dal quale è emerso con chiarezza che *Controparte\_4* – figlio diciottenne della

ricorrente – era stato effettivamente nominato Consigliere di Amministrazione della Cetti Autotrasporti. Da tale ricerca, inoltre, è emerso che la Cetti Autotrasporti S.r.l. risultava avere un socio unico nella figura della società fiduciaria Europa Trust S.p.A. (che nel mese di maggio 2021 aveva acquistato il 100% del capitale sociale della Cetti Autotrasporti) e con la quale proprio la ricorrente aveva un contratto di amministrazione fiduciaria. È, altresì, emerso che **Parte\_1** ha partecipato in data 20.01.2022, come delegata della Europa Trust S.p.A., con diritto di voto all'assemblea fissata per deliberare il cambio di sede proprio della società Cetti Autotrasporti S.r.l. Tali elementi emersi hanno chiaramente incrementato il sospetto della datrice di lavoro circa le irregolarità della condotta da parte della lavoratrice. Il datore di lavoro non può procedere a una contestazione disciplinare basata sul mero sospetto, ma ha il dovere e il diritto di approfondire la situazione anche al fine di tutelare il proprio patrimonio aziendale.

37. Tale ragione giustifica l'avvio di un'ulteriore verifica sulle circostanze emerse e ricercate sull'*account* aziendale della ricorrente. Il controllo è avvenuto con l'utilizzo di filtri di ricerca.
38. La circostanza è confermata dall' *Internal Auditor*, **CP\_10** il quale, escusso come teste, ha dichiarato: *“La ricerca funziona così: le e-mail sono backupate, sono inaccessibili da tutti, c'è un server. La società che si occupa ha estratto le e-mail sulla base di parole chiavi. Le parole chiavi erano Cetti, Controparte\_4 (mi pare, era l'amministratore di Cetti), Logtravi. Non ricordo, ma erano quattro o cinque parole chiavi. Sono venute fuori un centinaio di e-mail. Abbiamo dato comunque un range temporale, non ricordo ora quanto tempo, non era un periodo enorme, forse uno o due anni. L'analisi della e-mail l'abbiamo fatta noi. L'incarico dell'estrazione e-mail l'ha data la società CP\_1, sentendo il responsabile della protezione dati, ha dato l'incarico ad acquisire le e-mail dal server. Queste e-mail non le ha guardate nessuno, sono arrivate a me e al dottor Tes\_3 .*
39. L'utilizzo dei filtri per la ricerca – che esclude dunque un controllo massivo sull'*account* aziendale – è confermato anche dalle *e-mail* raccolte e prodotte nel

presente giudizio che presentano le cd. parole chiavi comuni, nonché della corrispondenza relativa alle parole chiavi da utilizzare (si vedano all.ti 8 e 9 di parte resistente).

40. È, dunque, emersa una realtà molto più complessa dalla semplice omissione sul ruolo ricoperto dal proprio figlio. L'istruttoria sulla corrispondenza raccolta ha rivelato un'attività parallela posta in essere dalla ricorrente.
41. Secondo quanto già osservato in precedenza, i controlli da considerarsi legittimi occupano un arco temporale che ricopre il periodo a partire dal 18.10.2021, non dovendosi considerare gli elementi raccolti dalla società datrice di lavoro prima di tale data (mesi di marzo 2020 – ottobre 2021). I controlli posti in essere dal datore di lavoro e considerati utilizzabili a partire dalla data indicata, riguardano un arco temporale ragionevole – oltre alla liceità informativa – a fronte della necessità di ricostruire la durata di una condotta infedele occulta, stante la scoperta soltanto nel settembre 2022 di una circostanza risalente all'anno prima (a partire da marzo 2021 viene omesso di indicare il ruolo del figlio della ricorrente) e a fronte di circa trent'anni di servizio prestati dalla ricorrente alle dipendenze dell'azienda.
42. Dalla documentazione in atti utilizzabile, si evince che la ricorrente era destinataria del calendario *outlook* aziendale fissato dal *Pt\_2* con *e-mail* del 19.12.2021 in una riunione avente ad oggetto “*cambio sede legale Cetti s.r.l.*”, seguita dall'*e-mail* del 19.01.2022, inviata dalla ricorrente all'indirizzo *Email\_2* nella quale la ricorrente comunicava la sua intenzione di partecipare all'assemblea della Cetti Autotrasporti del 20.01.2022, allegando alla corrispondenza una lettera intestata a Europa Trust e sottoscritta dalla ricorrente, nonché il contratto di amministrazione fiduciaria tra le due parti. Tale circostanza contrasta con la narrativa sostenuta dalla ricorrente di una sua partecipazione del tutto casuale a tale assemblea. In altro messaggio di posta elettronica del 18.01.2022, inviato dall'indirizzo *Email\_3* e avente come oggetto “*credenziali accesso TIC*”, veniva richiesto alla ricorrente di aggiornare il *file* delle *password*. Inoltre, dalla *e-mail* datata 19.01.2022, si evince che la ricorrente aveva stipulato un

contratto di amministrazione fiduciaria con la società Europa Trust. Infine, era emerso tra la corrispondenza un invito del 23.06.2021 da parte dell'amministratore unico di Logtravi Italia s.r.l., *Parte\_3* a Barcellona incluso di viaggio e soggiorno, destinato a *Parte\_2*, alla ricorrente e al figlio.

43. Nel corso dell'istruttoria, tali circostanze non sono state smentite. Sui fatti nessuna contestazione è stata specificatamente sollevata dalla ricorrente, che si è limitata a sollevare il problema della legittimità dei controlli effettuati sulla propria posta elettronica, senza smentire di fatto quanto è emerso e ha condotto, all'esito del procedimento disciplinare, al licenziamento per giusta causa.

44. Le contestazioni della lavoratrice circa la divulgazione del contenuto della corrispondenza analizzata dal datore di lavoro non ha trovato alcun riscontro concreto. Ed invero, dalle dichiarazioni dei testi è emerso che in azienda il personale era a conoscenza delle motivazioni del licenziamento sia di *Parte\_1* [...] , sia di *Parte\_2* – compagno della ricorrente coinvolto in parallela vicenda e anch'egli destinatario di licenziamento per giusta causa. Tuttavia, si tratta di quelle che possono essere volgarmente definite le classiche “voci di corridoio”, che in un contesto aziendale sono all'ordine del giorno. Tale convincimento deriva dal tenore delle dichiarazioni rese dai testi escussi, da cui emerge che la divulgazione della vicenda ha in ogni caso riguardato il compagno e non direttamente la ricorrente che lamenta il danno di violazione della *privacy* a carico dell'azienda.

45. Il teste *Testimone\_4*, citato dalla parte ricorrente, ha dichiarato: “*Non so rispondere, non sono a conoscenza dei fatti. ADR. La vicenda della ricorrente la conosco perché giravano le voci. Non so che le avevano controllato le e-mail. Non ho mai parlato con la ricorrente. Non so riferire altro sulla signora, sul Pt\_2 invece giravano voci sul suo tenore di vita, secondo alcuni era più alto della retribuzione che percepiva*”. Il teste *Testimone\_5* ha dichiarato: “*Non sono stato informato in via formale di questa indagine. C'erano delle chiacchiere di camionisti che dicevano che giravano brutte voci su Pt\_2 Erano voci relative a cose poco chiare riferite a Pt\_2 non so cosa di*

*specifico. Le questioni poco chiare erano sul lavoro. Conosco Pt\_2 perché lavora alla logistica CP\_1, possiamo dire che si parlava di una condotta non trasparente verso l'azienda CP\_1. Io non so niente, ho solo sentito le voci che giravano. Non so niente dei rapporti di Pt\_2 con la CP\_1. Nei rapporti lavorativi con me Pt\_2 è sempre stato corretto, rispettoso delle regole, non abbiamo mai avuto alcuna difficoltà".* Testimone\_5 ha dichiarato: *"Non sono stato informato in via formale di questa indagine. C'erano delle chiacchiere di camionisti che dicevano che giravano brutte voci su Pt\_2. Erano voci relative a cose poco chiare riferite a Pt\_2 non so cosa di specifico. Le questioni poco chiare erano sul lavoro. Conosco Pt\_2 perché lavora alla logistica CP\_1, possiamo dire che si parlava di una condotta non trasparente verso l'azienda CP\_1. Io non so niente, ho solo sentito le voci che giravano. Non so niente dei rapporti di Pt\_2 con la CP\_1. Nei rapporti lavorativi con me Pt\_2 è sempre stato corretto, rispettoso delle regole, non abbiamo mai avuto alcuna difficoltà".*

46. Anche Parte\_2, escusso come teste, la cui attendibilità delle dichiarazioni è molto labile stante la sua vicenda personale e lavorativa per il quale è pendente altro procedimento presso il medesimo Ufficio, ha dichiarato che in quel periodo girassero voci sul suo conto non veritiere (ha, infatti, affermato: *"Confermo che circolava la voce che fossi stato escluso dall'azienda"* e poi *"Ci fu un altro collega che sparse il pettegolezzo che io fui addirittura arrestato. Giravano brutte voci, io non sapevo niente fino a quel momento"*).
47. Va, dunque, ritenuto provato che la documentazione contestata è stata visionata soltanto dal personale autorizzato, ossia l' Controparte\_13 e dal dott. Tes\_3 HR Manager, e conservata dalla sola datrice di lavoro, che ha prontamente consegnato il materiale alla ricorrente, unitamente al materiale destinato all'ex compagno, Parte\_2, come da richiesta del difensore di entrambi (all. 24 di parte resistente).
48. Ciò appurato, si prende atto della notifica di violazione e dell'avvio del procedimento sanzionatorio nei confronti della società convenuta avviato, sui reclami presentati dalla ricorrente, da parte dell'Autorità Garante della Privacy,

che ha rilevato profili di illiceità strutturale nella prassi aziendale di “*data retention*”, contestando la conservazione sistematica dei *log* di accesso per sei mesi e dell’intera corrispondenza e-mail fino a cinque anni successivi alla cessazione del rapporto, non trasparentemente comunicati ai dipendenti, in violazione dei principi di minimizzazione dei dati e dell’art. 4 Stat. Lav. per carenza di accordo sindacale o autorizzazione pubblica (all. 13 di parte ricorrente).

49. Tuttavia, occorre distinguere tra l’illiceità del sistema di conservazione massiva dei dati – che riguarda la struttura informatica e consiste in un illecito amministrativo - e l’utilizzabilità della prova nel presente giudizio. Secondo, infatti, il già richiamato orientamento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione i controlli difensivi *ex post* mirati ad accertare condotte illecite del lavoratore già realizzate e lesive del patrimonio aziendale esulano dal campo di applicazione dell’art. 4 St. Lav.
50. Nel caso di specie, come già osservato, l’accesso alla posta elettronica da parte del datore di lavoro fa parte di un’indagine mirata e successiva a un sospetto specifico e qualificato. Pertanto, la formale violazione dei *log* rilevata dal Garante non inficia l’utilizzabilità dei documenti informatici acquisiti, i quali rimangono validi elementi di prova del tradimento del vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro.
51. Dunque, è ravvisabile la violazione dell’art. 8 del Codice Etico e le *policy* aziendali “Regolamento per l’utilizzo degli strumenti *Information & Communication Technology*” del 22.07.2022, aggiornate nel mese di novembre 2022 (quando i controlli erano *in itinere*).
52. È stato altresì violato dalla ricorrente l’obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro previsto all’art. 2105 c.c.: nonostante la ricorrente lo abbia riferito successivamente - indipendentemente dalla pubblicità o meno del ruolo del figlio all’interno della società fornitrice - la sua condotta configura un’omessa comunicazione, in quanto per più di un anno la ricorrente ha taciuto una circostanza relativa alla società fornitrice del proprio datore, circostanza peraltro

proiettata a un potenziale conflitto di interessi tra la posizione della dipendente - addetta alla fatturazione attiva - e la società datrice di lavoro.

- 53.** Si precisa che dall'integrazione dell'obbligo di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., con i principi generali di correttezza e buona fede *ex* artt. 1175 e 1375 c.c. deriva che il lavoratore deve astenersi da qualsiasi condotta, anche extralavorativa e potenzialmente dannosa, che sia in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della stessa, o sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto (Cass. Civ., Sez. Lav., ordinanza del 07.10.2024, n. 26181).
- 54.** In caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro (Cass. Civ., Sez. Lav., 26.07.2010, n. 17514).
- 55.** Nel caso trattato, *Parte\_I* ha posto in essere un comportamento omissivo prolungato, non informando la propria datrice di lavoro della posizione assunta dal figlio neodiciottenne all'interno del Consiglio di Amministrazione della società fornitrice. La semplice reticenza ha privato l'azienda della possibilità di verificare la trasparenza dei rapporti commerciali in essere e ha leso il vincolo fiduciario che costituisce il nucleo essenziale del rapporto di



lavoro. L'obbligo di fedeltà e trasparenza è richiesto al lavoratore, il quale è tenuto all'adempimento indipendentemente dalla situazione specifica.

56. Quando l'omissione è tanto grave da far venire meno la certezza sull'onestà futura del dipendente – come in questo caso – il licenziamento per giusta causa appare l'unica sanzione logicamente e giuridicamente proporzionata, configurandosi come l'*extrema ratio* inevitabile per tutelare l'organizzazione aziendale. Una sanzione conservativa sarebbe sporzionata per difetto e non permetterebbe all'azienda di riporre la stessa fiducia nel proprio dipendente, così macchiando definitivamente il sinallagma del rapporto di lavoro.
57. Per completezza, si evidenzia l'infondatezza della contestazione attorea circa il carattere ritorsivo del licenziamento, secondo la ricorrente intimato per il solo fatto di essere stata, all'epoca, la compagna di Parte\_2, il quale aveva posto in essere una condotta non particolarmente apprezzata dalla società datrice, in quanto “svelava” circostanze a quest'ultima scomode.
58. Va rammentato che licenziamento ritorsivo consiste in un'ingiusta e arbitraria reazione del datore, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente di natura vendicativa (Cass. Civ., Sez. Lav., 03.12.2015, n. 24648). Poiché il motivo illecito attiene alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale, la sua efficacia determinativa esclusiva va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni o ragioni astrattamente lecite, restando su un piano ancora diverso la valutazione di tali ragioni rispetto ai parametri normativi di giusta causa o giustificato motivo. Da tali premesse discende che, poiché il licenziamento per ritorsione costituisce la reazione a un comportamento legittimo del lavoratore, ove il potere di recesso sia esercitato a fronte di una condotta inadempiente di rilievo disciplinare, la concreta valutazione di gravità dell'addebito nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva, se pure può avere rilievo presuntivo, non può tuttavia portare a giudicare automaticamente ritorsivo il licenziamento, occorrendo, perché il motivo illecito possa assurgere a fattore unico e determinate, che la ragione addotta e comprovata risulti meramente formale o apparente o sia, comunque, tale, per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza

disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l'intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo (Cass. Civ., Sez. Lav., 09.01.2024, n. 741). Il lavoratore, che sostiene il carattere ritorsivo del licenziamento, deve indicare e provare i profili specifici da cui desumere l'intento ritorsivo quale motivo unico e determinante del recesso (Cass. Civ., Sez. Lav., 27.12.2019, n. 34550 nel richiamare Cass. Civ., Sez. Lav., 16.08.2018, n. 20742).

59. Applicando i principi enunciati dai giudici di legittimità nel caso di specie, non è stata provata dalla ricorrente – onerata in tal senso – l'intenzione ritorsiva del datore di lavoro. Ed invero, la circostanza posta a fondamento non ha trovato alcun riscontro probatorio. Non è possibile desumere la ritorsione dal mero legame affettivo esistente al tempo tra la ricorrente e il collega *Parte\_2*, anch'esso destinatario di licenziamento per giusta causa per circostanze analoghe.
60. Anche le allegazioni circa il modo in cui è stata licenziata non hanno trovato alcun riscontro probatorio. La ricorrente, infatti, deduce di essere stata maltrattata e trattata “*come una ladra*”, circostanza non provata dai testimoni escussi, *Persona\_5*, presente all'incontro, ha dichiarato: “*No, non è vero. Abbiamo semplicemente letto il provvedimento, io affiancavo il dottor Tes\_3. Abbiamo letto la lettera e l'abbiamo consegnata. ADR. La ricorrente è stata convocata da me telefonicamente. Al telefono non ho anticipato nulla, ho solo convocato la ricorrente per la mattina stessa. Al momento della convocazione non è stata data alcuna motivazione.*”; “*Se ricordo bene, abbiamo finito di leggere la lettera di contestazione. Siamo usciti, la signora è andata in bagno. Io poi l'avrei accompagnata in ufficio per riprendere la giacca e la borsa, ma lei non ha voluto e ha detto che sarebbe andata via così e che avrebbe poi mandato qualcuno a prendere la borsa e la giacca. È uscita direttamente senza borsa e senza niente. Non ricordo della presenza di guardie giurate.*”. Ciò è stato, altresì, confermato dal teste *Testimone\_3*, presente all'incontro, che ha dichiarato: “*Assolutamente falso. Quel giorno ho consegnato le lettere di contestazione a entrambi i soggetti implicati in questa vicenda, Parte\_2 e*

*Parte\_1* La consegna poteva essere fatta solo in due momenti diversi, ma in successione. Nel mio ufficio ho consegnato la lettera a *Pt\_2* e, successivamente, nella sala HR, sala chiusa, ho consegnato la lettera ad *Pt\_1* La seconda consegna l'ho fatta alla presenza della dott.ssa *Persona\_5* [...] I tempi della consegna sono stati abbastanza lunghi. Io procedo così: leggo a voce alta e consegno la lettera. Non l'abbiamo maltrattata, abbiamo letto la lettera e l'abbiamo consegnata in modo canonico e rispettoso. La signora era un po' scossa dai contenuti ed era comprensibile. Le abbiamo chiesto se avesse necessità di andare in bagno e mi ricordo che è andata in bagno. Aveva la borsa lasciata lì nella sala o nella stanza della *Per\_5* ricordo che c'era un cappotto sicuro e ho chiesto alla collaboratrice *Per\_5* di recuperare le sue cose, ma la ricorrente è uscita dal bagno ed è andata via. Ha lasciato il cappotto e credo anche la borsa. Noi abbiamo tenuto in custodia la borsa o il cappotto, sicuro il cappotto, e qualche giorno dopo l'ha recuperato *Pt\_2* Al momento della consegna non c'erano le guardie giurate, la portineria è sempre però presidiata dalle guardie".

61. Tutto quanto osservato, il ricorso è infondato e va rigettato.
62. In conclusione, va rigettata la richiesta di condanna per responsabilità aggravata di cui all'art. 96, commi 1 e comma 3, c.p.c., formulata dalla parte resistente. Da una parte, infatti, la convenuta non ha provato la mala fede o la colpa grave, dell'altra non ha allegato l'eventuale danno subito per il comportamento da censurare. Non sussistono, inoltre, i requisiti per lite temeraria per la condanna in via equitativa, posto che l'infondatezza della domanda non è di per sé rivelativa di un abuso del processo da parte del lavoratore che intende tutelare un proprio diritto.
63. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate, come in dispositivo, secondo gli importi medi previsti dal D.M. n. 55/2014 per le cause di lavoro, di valore "indeterminabile – complessità", tenuto conto dell'attività istruttoria espletata.

**P.Q.M.**

- 1) rigetta** il ricorso per i motivi indicati;
- 2) rigetta** la domanda di parte resistente di condanna della ricorrente ex art. 96 c.p.c.;
- 3) condanna** *Parte\_1* alla rifusione delle spese di lite in favore della resistente *Controparte\_1*, che si liquidano in € **9.257,00**, oltre il 15% per spese generali, c.p.a. come per legge e I.V.A., qualora dovuta.

Pisa, 13.06.2026

**Il Giudice del Lavoro**

Salvatore Ferraro