

DIFENDERE L'AZIENDA IN TRIBUNALE

Milano, 6 maggio 2013

Inversione dell'Onere della Prova

Giurisprudenza di legittimità e di merito

T.A.R. Roma Lazio, Sez. I, 02 luglio 2012, n. 6008

Nel caso in cui vada ricondotta la controversia risarcitoria nell'alveo della responsabilità contrattuale, ex art. 1218 c.c., la distribuzione dell'onere probatorio fra il prestatore asseritamente danneggiato e il datore di lavoro deve essere operata in base al consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui grava sul lavoratore l'onere di provare la condotta illecita e il nesso causale tra questa e il danno patito, mentre incombe sul datore di lavoro in base al principio di inversione dell'onus probandi di cui all'art. 1218 c.c. il solo onere di provare l'assenza di una colpa a sé riferibile. Ne consegue che laddove, quindi, il lavoratore ometta di fornire la prova anche solo, ad esempio, in ordine alla sussistenza dell'elemento materiale della fattispecie oggettiva (id est: della complessiva condotta mobbizzante asseritamente realizzata in proprio danno sul luogo di lavoro), difetterà in radice uno degli elementi costitutivi della fattispecie foriera di danno (e del conseguente obbligo risarcitorio), con l'evidente conseguenza che il risarcimento non sarà dovuto, irrilevante essendo, in tal caso, ogni ulteriore indagine in ordine alla sussistenza o meno del nesso eziologico fra la condotta e l'evento dannoso.

Trib. Bari, Sez. IV, 19 giugno 2012, n. 2248

Un virtù del disposto di cui all'art. 1988 c.c. - secondo il quale, la promessa di pagamento o la ricognizione di un debito dispensa colui a favore del quale è fatta dall'onere di provare il rapporto fondamentale, l'esistenza di questo si presume fino a prova contraria - è ben vero che in occasione di un giudizio di opposizione a decreto ingiuntivo fondato su cambiali l'opposto non deve provare il rapporto fondamentale, ma è altrettanto vero che, in virtù dell'inversione dell'onere probatorio, i soggetti obbligati in relazione al rapporto sottostante presunto sono ammessi a provare l'inesistenza totale ovvero parziale del rapporto fondamentale, ovvero la eventuale diversa consistenza del debito in relazione all'eventuale nullità di determinate clausole contrattuali, ovvero in relazione ad illegittimi addebiti operati dal creditore, nella specie, un istituto bancario.

T.A.R. Lazio Roma, Sez. III, 29 marzo 2012, n. 2973

In ordine poi alla distribuzione dell'onere probatorio, una volta ricondotta la controversia risarcitoria che origina dal mobbing nell'alveo della responsabilità contrattuale ex art. 1218 c.c., la distribuzione dell'onere probatorio fra il prestatore (asseritamente) danneggiato e il datore di lavoro deve essere operata in base principio cui grava sul lavoratore l'onere di provare la condotta illecita e il nesso causale tra questa e il danno patito, mentre incombe sul datore di lavoro, in base al principio di inversione dell'onus probandi di cui all'art. 1218 c.c., il solo onere di



provare l'assenza di una colpa a sé riferibile. Ne discende che poiché elemento costitutivo del mobbing è l'esistenza di un sovrastante disegno persecutorio tale da piegare alle sue finalità i singoli atti cui viene riferito, tale elemento in quanto costitutivo della condotta illecita deve essere provato dal dipendente.

Cass. civ., Sez. III, 04 ottobre 2011, n. 20288

Il creditore che agisce per il pagamento di un suo credito è tenuto unicamente a fornire la prova del rapporto o del titolo dal quale deriva il suo diritto e non anche a provare il mancato pagamento, poiché il pagamento integra un fatto estintivo, la cui prova incombe al debitore che l'eccepisca; soltanto di fronte alla comprovata esistenza di un pagamento avente efficacia estintiva (cioè puntualmente eseguito con riferimento ad un determinato credito) l'onere della prova viene nuovamente a gravare sul creditore, il quale controdeduca che il pagamento deve imputarsi ad un credito diverso o più antico.

Cass. civ., Sez. lav., 20 giugno 2011, n. 13496

La proposizione dell'azione risarcitoria "ordinaria" per licenziamento illegittimo, ancorché lo stesso non sia stato a suo tempo neanche impugnato dal lavoratore medesimo, non comporta inversione alcuna dell'onere probatorio fissato dalla norma ex art. 2697 c.c.; al lavoratore spetterà allegare la prova del licenziamento, ma, alla società datrice di lavoro, competerà invece, dimostrare la legittimità del licenziamento intimato.

Trib. Genova, 08 aprile 2011

Nell'accertamento di una discriminazione per motivi legati all'origine nazionale del lavoratore, si applica in via analogica la disciplina dell'art. 4 comma 3 d.lgs. n. 215 del 2003, secondo cui qualora l'attore, che agisce in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una condotta di natura discriminatoria, fornisca elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di una discriminazione, grava sul soggetto convenuto l'onere di provare l'insussistenza della condotta denunciata.

Trib. Taranto, Sez. lav., 07 marzo 2011

Ove sia stata accertata in sede di equo indennizzo la derivazione causale della patologia dall'ambiente di lavoro, e tale accertamento risulti ad avviso del giudice di merito utilizzabile, opera a favore del lavoratore l'inversione dell'onere della prova prevista dall'art. 2087 c.c. di modo che grava sui datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie per il verificarsi dell'evento dannoso. Infatti l'autonomia dei due istituti dell'equo indennizzo e del risarcimento del danno procurato da malattia professionale non esclude che si possa realizzare una vasta area di coincidenza del nesso causale della patologia, sia ai fini dell'equo indennizzo che della malattia.

Trib. Teramo, Sez. lav., 28 ottobre 2010, n. 903

Per le sanzioni disciplinari non vige l'inversione dell'onere della prova che la l. 15 luglio 1966, n. 604 ha posto a carico del datore di lavoro riguardo alla giusta causa o al giustificato motivo di licenziamento. Pertanto, ai fini dell'esclusione della



sanzionabilità di comportamenti del lavoratore, grava su quest'ultimo l'onere di provare i fatti impeditivi, modificativi e/o estintivi posti a sostegno delle eccezioni sollevate, secondo il principio distributivo dell'onere della prova ex art. 2697 c.c. Ciò non toglie tuttavia che, al fine della valutazione delle gravità del fatto addebitato, spetta al datore di lavoro l'onere di fornire prova piena e concreta di tutte le circostanze poste a sostegno della sanzione disciplinare irrogata, non sussistendo alcuna presunzione di colpevolezza.

Cass. civ., Sez. lav., 14 aprile 2010, n. 8891

In tema di promessa di pagamento, il carattere processuale, e non sostanziale, dell'astrazione insita nella stessa comporta che il promittente che agisca in giudizio debba comunque allegare il rapporto sottostante, pur essendo comunque assolto dall'onere di provarlo. Tale vantaggio dell'inversione dell'onere della prova del rapporto fondamentale è rinunciabile, anche implicitamente, ma tale rinuncia non è ravvisabile qualora il promissario si limiti ad indicare il rapporto fondamentale, che è fonte dell'obbligazione di pagamento dichiarata nella promessa.

Cass. civ., Sez. lav., 16 febbraio 2009, n. 3714

Il lavoratore che agisca per ottenere il compenso per il lavoro straordinario ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro e, ove egli riconosca di aver ricevuto una retribuzione ma ne deduca l'insufficienza, è altresì tenuto a provare il numero di ore effettivamente svolto, senza che eventuali - ma non decisive - ammissioni del datore di lavoro siano idonee a determinare una inversione dell'onere della prova.

Poteri Istruttori del Giudice

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. lav., 03 febbraio 2012, n. 1638

Nel rito del lavoro l'esercizio di poteri istruttori d'ufficio, nell'ambito del contemperamento del principio dispositivo con quello della ricerca della verità, involge un giudizio di opportunità rimesso ad un apprezzamento meramente discrezionale. In breve, la decisione di merito è rispettosa del principio statuito da Cass. S.U. 20.4.05 n. 8202 (e da successiva conforme giurisprudenza di questa S.C.) secondo cui il rigoroso sistema di preclusioni del rito speciale trova un contemperamento - ispirato all'esigenza della ricerca della verità materiale, cui è doverosamente funzionalizzato il rito del lavoro, teso a garantire una tutela differenziata in ragione della natura dei diritti che nel giudizio devono trovare riconoscimento - nei poteri d'ufficio del giudice in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, ai sensi dell'art. 437 c.p.c., comma 2, ove essi siano indispensabili ai fini della decisione della causa, poteri, per altro, da esercitare pur sempre con riferimento a fatti allegati dalle parti ed emersi nel processo a seguito del contraddittorio delle parti stesse.



Produzione Documentale Tardiva

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. lav., 27 luglio 2006, n. 17178

Nel rito del lavoro, i mezzi istruttori, preclusi alle parti, possono essere ammessi d'ufficio, ma suppongono, tuttavia, la preesistenza di altri mezzi istruttori, ritualmente acquisiti, che siano meritevoli dell'integrazione affidata alle prove officiose. Peraltro, l'indisponibilità, che consente la produzione tardiva di documenti suppone che, al momento fissato, a pena di preclusione o decadenza, per la loro produzione, fosse oggettivamente impossibile disporre, trattandosi di documenti la cui formazione risulti, necessariamente, successiva a quel momento.

Ordine di Esibizione

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. lav., 17 marzo 2010, n. 6439

I provvedimenti, positivi o negativi, emessi dal giudice di merito sulla richiesta di esibizione ex art. 210 c.p.c., sono censurabili in sede di legittimità se non sorretti da motivazione sufficiente; in quanto, con particolare riferimento alla denegata ammissione del mezzo di prova, il diniego si traduce in un vizio della sentenza qualora, in sede di controllo - sotto il profilo logico-formale e della correttezza giuridica - dell'esame e della valutazione compiuti dal giudice di merito, risulti che il ragionamento svolto sia incompleto, incoerente o irragionevole, sempre che il mezzo di prova richiesto e non ammesso sia diretto alla dimostrazione di punti decisivi della controversia.

Disconoscimento della Scrittura Privata

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. II, 01 febbraio 2010, n. 2318

Il disconoscimento della scrittura privata rientra nei poteri conferiti al difensore con la procura alla lite, essendo atto di natura processuale e non sostanziale, che non implica disposizione del diritto in contesa, ma concerne l'utilizzabilità del documento come mezzo di prova.



Cass. civ., Sez. I, 18 gennaio 2008, n. 974

In tema di prova documentale, il procedimento di verifica di cui agli art. 214 e 215 c.p.c. ha la funzione di accertare l'autenticità della scrittura privata o della sottoscrizione disconosciuta allo scopo di consentire alla parte che non vi ha interesse di avvalersene nel giudizio in corso; il giudice di merito, che ha il compito di stabilire quali scritture debbano servire da comparazione, non è vincolato da alcuna graduatoria tra le fonti di accertamento della autenticità, essendo utilizzabili, per il cosiddetto principio generale dell'acquisizione della prova, anche le scritture prodotte dalla parte diversa da quella che ha proposto l'istanza di verifica; al riguardo l'idoneità di una scrittura privata alla funzione di comparazione richiede il dato positivo del riconoscimento espresso ovvero tacito per non esserne stata mai contestata l'autenticità, mentre l'inidoneità a fornire la prova dell'autenticità della scrittura o della sottoscrizione disconosciuta si riflette sull'esito dell'istanza di verifica senza determinarne l'inammissibilità.

Querela di Falso

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. Un., 23 giugno 2010, n. 15169

In tema di querela di falso, la formulazione dell'art. 221 c.p.c., secondo cui la proposizione della querela deve contenere, a pena di nullità, l'indicazione degli elementi e delle prove poste a sostegno dell'istanza, indica in modo non equivoco che il giudice di merito davanti al quale sia stata proposta la querela di falso è tenuto a compiere un accertamento preliminare per verificare la sussistenza o meno dei presupposti che ne giustificano la proposizione, finendosi diversamente dilatare i tempi di decisione del processo principale, in contrasto con il principio della ragionevole durata del processo di cui all'art. 111, comma 2, cost.

Cass. civ., Sez. III, 27 maggio 2009, n. 12263

La querela di falso in corso di causa, deve essere prima «proposta» ai sensi dell'art. 221 c.p.c., cioè portata all'attenzione del giudice affinché valuti la rilevanza e l'ammissibilità della relativa istanza, e, quindi, «presentata» ai sensi dell'art. 222 c.p.c., il che può avvenire solo dopo l'autorizzazione del giudice che ne abbia positivamente valutato l'ammissibilità. Solo la «presentazione», e non la «proposizione» della querela dà origine al subprocedimento incidentale di falso, con la conseguenza che la mera proposizione della querela stessa non comporta alcuna necessità di sospendere il giudizio principale.



Controllo Datoriale e Diritto alla Privacy del Dipendente

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. lav., 04 aprile 2012, n. 5371

In tema di controllo a distanza dei lavoratori, il divieto previsto dall'art. 4 st. lav. di installazione di impianti audiovisivi od di altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, riferendosi alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro, non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito posto in essere da propri dipendenti, di utilizzare le risultanze di registrazioni operate fuori dall'azienda o tabulati telefonici acquisiti da un soggetto terzo, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa, per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio, con la conseguenza che tali risultanze sono legittimamente utilizzabili nel processo dal datore di lavoro (nel caso di specie, atteso che il lavoratore lavorava in una guardiola messa a disposizione dal committente della società e che i tabulati erano stati acquisiti dallo stesso committente su una propria utenza telefonica, la Corte ha ritenuto non integrata la violazione dell'art. 4 nell'utilizzo da parte del datore di lavoro di tali tabulati).

Cass. civ., Sez. lav., 23 febbraio 2012, n. 2722

È estranea all'applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori la condotta del datore di lavoro che pone in essere una attività di controllo sulle strutture informatiche aziendali (nella specie, controllo della mail del dipendente) che prescinde dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti ed è, invece, diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti dagli stessi posti in essere (nella specie, avente ad oggetto il licenziamento per giusta causa adottato nei confronti di un quadro direttivo di banca, accusato di aver fornito a soggetti terzi estranei informazioni di carattere riservato riguardanti un cliente della banca stessa, tramite posta elettronica, e di aver così attuato, grazie a tali informazioni, operazioni finanziarie da cui aveva tratto vantaggi personali, la Corte ha ritenuto corretta la condotta ispettiva del datore, atteso che nella specie entrava in gioco il diritto del datore di lavoro di tutelare il proprio patrimonio, che era costituito non solo dal complesso dei beni aziendali, ma anche dalla propria immagine esterna, così come accreditata presso il pubblico).

Cass. civ., Sez. lav., 10 luglio 2009, n. 16196

Le norme poste dagli artt. 2 e 3 L. n. 300/70, a tutela della libertà e dignità del lavoratore, delimitano la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei suoi interessi con specifiche attribuzioni nell'ambito dell'azienda (rispettivamente con poteri di polizia giudiziaria e di controllo della prestazione lavorativa), ma non escludono il potere dell'imprenditore ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., di controllare direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica o anche attraverso personale esterno - costituito in ipotesi da dipendenti di una agenzia investigativa - l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di



accertare mancanze specifiche dei dipendenti già commesse o in corso di esecuzione, e ciò indipendentemente dalle modalità del controllo, che può avvenire anche occultamente senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti né il divieto di cui all'art. 4 della stessa L. n. 300/70, riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza (nella specie, la Corte ha ritenuto legittimi i controlli nei confronti di una dipendente diretti a verificare la corrispondenza dei chilometri realmente effettuati per coprire i percorsi indicati e quelli esposti nelle richiesta di rimborso spese, salvo dichiarare illegittimo il licenziamento intimato alla stessa dipendente, in quanto il datore di lavoro non aveva assolto all'onere probatorio della giusta causa del recesso).

Trib. Torino, 15 settembre 2006, n. 143

Il dipendente che utilizza la casella di posta elettronica aziendale si espone al rischio che anche altri della medesima azienda - unica titolare del predetto indirizzo - possano lecitamente accedere alla casella in suo uso non esclusivo e leggerne i relativi messaggi in entrata e in uscita ivi contenuti, previa acquisizione della relativa "password" la cui finalità non risulta essere allora quella di proteggere la segretezza dei dati personali custoditi negli strumenti posti a disposizione del singolo lavoratore, bensì solo quella di impedire che ai suddetti strumenti possano accedere anche persone estranee alla società (come anche si evince dal tenore della stessa guida sulla sicurezza informatica e nell'ultimo parere del Garante della privacy). Ne deriva quindi che, in caso di accesso alla posta elettronica aziendale del dipendente, non sembra potersi ravvisare un elemento essenziale della fattispecie delittuosa di cui all'art. 616 c.p. rappresentato, sotto il profilo oggettivo, dalla alienità della corrispondenza medesima, apparendo infatti corretto ritenere che i messaggi inviati tramite l'e-mail aziendale del lavoratore (anche se nell'estensione dell'indirizzo compare il nome dello stesso dipendente) rientrino nel normale scambio di corrispondenza che l'impresa intrattiene nello svolgimento della propria attività organizzativa e produttiva e, pertanto, devono ritenersi relativi a quest'ultima, materialmente immedesimata nelle persone che sono preposte alle singole funzioni: le attrezzature, comprese quelle informatiche, devono allora reputarsi direttamente correlate alla funzione del soggetto che nel frangente rappresenta l'impresa e, solo in via mediata, assegnate alla singola persona comunque fungibile nel rapporto col mezzo medesimo.

Documenti Aziendali Riservati e Diritto di Difesa

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Cass. civ., Sez. lavoro, 16 novembre 2012, n. 20163

E' illegittimo il licenziamento di un lavoratore che ha utilizzato documenti aziendali riservati per far valere in giudizio i propri diritti in presenza di una condotta non corretta del datore di lavoro.



Non è ravvisabile la violazione dell'obbligo di fedeltà nella condotta del lavoratore che abbia utilizzato documenti aziendali al fine di esercitare propri diritti, come accaduto nel caso concreto in cui il lavoratore ha utilizzato la documentazione aziendale per difendere i suoi interessi e far emergere, anche per il suo ruolo di sindacalista attivo all'interno dell'azienda, condotte inadempimenti e antisindacali da parte del datore di lavoro.

Cass. civ., Sez. lavoro, 11 settembre 2012, n. 15169

Anche se l' art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo del 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 tuttavia tenuto a offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali nel caso in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di permettere alla controparte una difesa adeguata.

Cass. civ., 16 luglio 2012, n. 12119

Con riferimento alla utilizzazione da parte del lavoratore di documenti aziendali di carattere riservato, occorre distinguere tra lecita produzione in giudizio di documenti in possesso del lavoratore al fine di esercitare il diritto di difesa e sottrazione di documenti che costituisce illecito da verificare in concreto.

App. Milano, 20 settembre 2011

L'invio di documenti riservati fatto dal proprio indirizzo di posta elettronica - e dunque a sé stesso - non realizza la condotta contestata, ovvero la copiatura di documenti e la divulgazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, dal momento che non divulga chi manda a sé stesso ciò di cui è già in legittimo possesso per ragioni inerenti il proprio lavoro.

Cass. civ., Sez. lavoro, 08 febbraio 2011, n. 3038

Il lavoratore che produca, in una controversia di lavoro intentata nei confronti del datore di lavoro, copia di atti aziendali, che riguardino direttamente la sua posizione lavorativa, non viene meno ai suoi doveri di fedeltà, di cui all'art. 2105 cod. civ. , tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di riservatezza dell'azienda; ne consegue la legittimità della produzione in giudizio dei detti atti trattandosi di prove lecite.

Cass. civ., Sez. lavoro, 18 novembre 2010, n. 23304

L'art. 7 della legge n. 300 del 1970 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa. Il datore di lavoro è tenuto,



tuttavia, ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa; ne consegue che, in tale ultima ipotesi, il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine.

Trib. Milano, Sez. X, 19 marzo 2007

Colui che, essendo venuto a conoscenza di corrispondenza riservata altrui, senza giusta causa, produca in giudizio tale documentazione, risponde del delitto di cui all'art. 616 comma 2 c.p.

Cass. civ., Sez. lavoro, 07 dicembre 2004, n. 22923

Con riferimento alla utilizzazione da parte del lavoratore di documenti aziendali di carattere riservato occorre distinguere tra produzione in giudizio dei documenti detti al fine di esercitare il diritto di difesa, di per sé da considerarsi lecita (per la prevalenza di detto diritto ed anche in virtù di quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 675 del 1996) e impossessamento degli stessi documenti, le cui modalità vanno in concreto verificate. (Nella specie la Corte ha cassato con rinvio la decisione di merito che, confermando il rigetto della domanda di impugnativa del licenziamento, aveva ritenuto non conforme a correttezza e buona fede la utilizzazione per finalità difensive - nel giudizio di impugnativa del trasferimento - di documenti aziendali riservati, in quanto il giudice di appello aveva trascurato di verificare se le modalità di acquisizione di tali documenti da parte del dipendente, dopo la sua fuoruscita dalla sede di Roma, fossero quelle indicate dalla azienda nella comunicazione del licenziamento - essersi introdotto nella detta sede senza autorizzazione o aver indotto qualcuno ad asportare i documenti per suo conto -).

Trib. Como, 03 dicembre 2004

Si configurano gli estremi del delitto di appropriazione indebita, quando i dipendenti di una società si appropriano dei documenti aziendali e li destinano a finalità incompatibili con quelle per le quali era stato affidato loro il possesso.