

# LE INCHIESTE DELL'ISPETTORE GRANDE GIAN

---

## *I REATI NELLA GESTIONE DEL PERSONALE*

Avv. Sergio Barozzi

Prof. Paolo Aldrovandi

Avv. Serena Muci

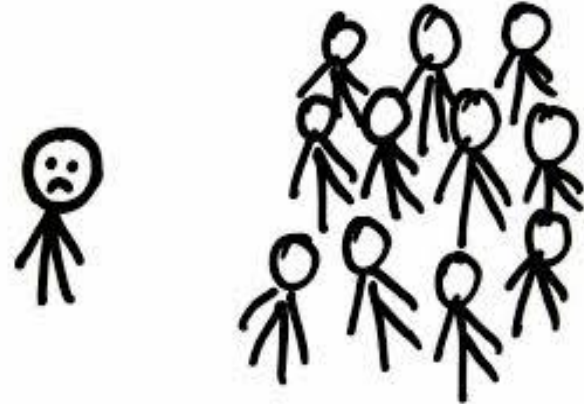
Avv. Marco Giangrande

Lexellent – via Borghetto 3 - Milano

25 marzo 2015

# Il caso

***IL DATORE DI LAVORO RIFIUTA DI REGOLARIZZARE LA POSIZIONE LAVORATIVA E CORRISPONDE UNA RETRIBUZIONE INFERIORE A QUELLA DOVUTA AL FINE DI PERSUADERE LA DIPENDENTE A CONCEDERGLI QUANTO RICHIESTO***



In che cosa consiste la condotta:

- Atti vessatori, morali e fisici, reiterate molestie a fronte della minaccia del datore di lavoro di corrispondere alla dipendente una retribuzione inferiore a quella dovuta e a non regolarizzare la posizione lavorativa;
- Dopo l'avvenuta regolarizzazione del contratto di lavoro, il datore di lavoro disponeva il licenziamento per il mancato ottenimento del fine illecito;
- Condanna del datore di lavoro alla reclusione, oltre al risarcimento del danno con l'aggravante di abuso dell'autorità (art. 61 c.p.)

(Fonte: Cass. pen. n. 27469/2008; cass. pen. n. 10090/2001)

# LA FATTISPECIE PENALE

## Art. 572 c.p. - MALTRATTAMENTI

*Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, **maltratta una persona della famiglia o comunque convivente, o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata** per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da due a sei anni. Se dal fatto deriva una lesione personale grave, si applica la reclusione da quattro a nove anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni; se ne deriva la morte, la reclusione da dodici a ventiquattro anni.*

### Elementi caratterizzanti la fattispecie di reato:

- Vincolo di soggezione tra datore di lavoro e lavoratore (rapporto interpersonale intenso);
- Rapporto di autorità/supremazia, caratterizzato dall'esercizio del potere disciplinare e direttivo;
- Rapporto continuativo = assimilabile al contesto familiare;
- Serialità e sistematicità delle condotte offensive;
- Dolo (coscienza e volontà di ledere l'integrità fisica e morale della vittima)

# Il caso



***IL CAPO OFFICINA INSULTA  
E PERSEGUITA IL PROPRIO MECCANICO  
OVVERO GLI PROSPETTA IL PEGGIORAMENTO  
DELLE PROPRIE CONDIZIONI I LAVORO***

In che cosa consiste la condotta:

- Comportamenti reiterati mortificanti diretti a denigrare e a svalutare il lavoratore
- Minacce di allontanamento dal contesto lavorativo / peggioramento delle condizioni di lavoro;
- Condotta verbalmente violenta idonea a costringere il meccanico/vittima a tollerare uno stato di deprezzamento delle sue qualità lavorative ed un abituale stato di sofferenza;
- Condanna del capo officina alla reclusione
- Condanna al risarcimento del danno morale, al cui pagamento è stato condannato il datore di lavoro quale responsabile civile ex 2087 c.c.

(Fonte: cass. pen. n. 44803/2010; cass. pen. n. 31423/2006)

# LA FATTISPECIE PENALE

## art. 610 c.p. - VIOLENZA PRIVATA

*Chiunque, **con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare** od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste.*

### Elementi caratterizzanti la fattispecie di reato:

- Coartazione della volontà altrui, prospettando un male futuro (es. licenziamento, peggioramento condizioni di lavoro) e costringendo il soggetto debole a tollerare una determinata situazione (es. lavorare in una palazzina fatiscente, destinato alla sola inerzia).
- Idoneità della minaccia a delimitare la volontà altrui.
- Composito disegno vessatorio = diverse condotte, alcune o tutte di per sé legittime, si ricompongono in un unicum, idoneo a destabilizzare l'equilibrio psico-fisico del lavoratore.

# Il caso

**PRIMA DELLE DIMISSIONI IL DIPENDENTE SI È FATTO TRASMETTERE DA UN COLLEGA SUL PROPRIO COMPUTER DATI/OFFERTE COMMERCIALI E HA DUPLICATO I DATI "RISERVATI" RIFERITI ALLA CLIENTELA, ACCEDENDO AL SERVER.**



In che cosa consiste la condotta:

- Accesso al sistema informatico;
- Scarico dei dati commerciali secondo modalità diverse da quelle impartite dal proprietario del sistema;
- Invio dei dati ad un proprio indirizzo di posta elettronica;
- Utilizzo dei dati secondo finalità differenti da quelle prescritte dal proprietario;
- Concomitanza della fuga di notizie con le dimissioni del dipendente.

(Fonte: cass. pen. n. 47938/2014; cass. S.U. n. 4694/2011; cass. pen. n. 44840/2010; cass. pen. n. 37322/2008).

## LA FATTISPECIE PENALE

### art. 615 ter c.p. - ACCESSO ABUSIVO AL SISTEMA INFORMATICO

*Chiunque **abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza** ovvero **vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita** di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni [...]*

#### Elementi caratterizzanti la fattispecie di reato:

- Violazione del domicilio informatico, protetto da password;
- Violazione delle prescrizioni impartite dal titolare del sistema in merito alle modalità e finalità dell'accesso;
- Permanenza nel sistema per finalità diverse da quelle prefissate e contro la volontà dell'avente diritto;
- La condotta penale è di per sé sussistente per essere entrato nel sistema contro la volontà dell'avente diritto, al di là dell'utilizzo dei dati illecitamente recuperati.

# Il caso



**IL DIPENDENTE POCO PRIMA DI DARE LE DIMISSIONI HA COMUNICATO LE INFORMAZIONI TECNICHE E COMMERCIALI AL NUOVO DATORE DI LAVORO - CONCORRENTE - PERCHÉ LO STESSO POTESSE FORMULARE UN'OFFERTA PIÙ VANTAGGIOSA AL FINE DI AGGIUDICARSI UN LAVORO.**

In che cosa consiste la condotta:

- le notizie copiate e divulgate sono inerenti la mansioni svolte dal lavoratore;
- Le notizie sono state copiate e divulgate ad un soggetto non autorizzato;
- Le informazioni, ingiustamente sottratte, sono state poi utilizzate per conseguire un ingiusto profitto ai danni del datore di lavoro

(Fonte: cass. pen. n. 44840/2010)



# LA FATTISPECIE PENALE

## art. 622 c.p. – RIVELAZIONE DI SEGRETO PROFESSIONALE

*Chiunque, avendo notizia, per ragione del proprio stato o ufficio, o della propria professione o arte, di un segreto, lo **rivela**, senza giusta causa, ovvero **lo impiega a proprio o altrui profitto**, è punito, se dal fatto può derivare nocumento, con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 30 a euro 516 [...]*

### Elementi caratterizzanti la fattispecie di reato:

- Violazione del c.d. segreto professionale → tutte le notizie riservate riguardanti l'impresa.
- Divulgazione vietata di notizie delle quali si abbia conoscenza per ragione della propria professione (nesso causale)
- Le notizie erano catalogate come riservate.
- Art. 2105 c.c. obbligo di fedeltà e di non concorrenza (per il solo fatto di essere inserito nel contesto aziendale)

# Il caso

**L'ACCOUNT MANAGER AVEVA PRESA COGNIZIONE DELLA CORRISPONDENZA INFORMATIVA IN PARTENZA DALLA CASELLA DI POSTA ELETTRONICA DI UNA DIPENDENTE SOTTOPOSTA ALLA SUA DIRETTA RESPONSABILITÀ, POI LICENZIATA SULLA BASE DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE**



In che cosa consiste la condotta:

- Accesso alla corrispondenza informatica aziendale del dipendente;
- Era espressamente previsto nella policy aziendale che il superiore gerarchico potesse accedere al computer del dipendente, in caso di emergenza e/o assenza del dipendente;
- La password doveva essere messa a conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- Divieto dell'utilizzo del mezzo informatico per fini e interessi non strettamente coincidenti con quelli della società;
- Chiara informativa ai dipendenti.

(Fonte: cass. pen. n. 47096/2007; Trib. Torino del 15.10.2006)

# LA FATTISPECIE PENALE

## art. 616 c.p. - VIOLAZIONE, SOTTRAZIONE E SOPPRESSIONE DI CORRISPONDENZA.

*Chiunque prende cognizione del contenuto di una corrispondenza chiusa, a lui non diretta, ovvero sottrae o distrae, al fine di prenderne o di farne da altri prendere cognizione, una corrispondenza chiusa o aperta, a lui non diretta, ovvero, in tutto o in parte, la distrugge o sopprime, è punito, se il fatto non è previsto come reato da altra disposizione di legge, con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 30 a euro 516. Se il colpevole, senza giusta causa, rivela, in tutto o in parte, il contenuto della corrispondenza, è punito, se dal fatto deriva nocumento ed il fatto medesimo non costituisce un più grave reato, con la reclusione fino a tre anni. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Agli effetti delle disposizioni di questa sezione, per "corrispondenza" si intende quella epistolare, telegrafica, telefonica, informatica o telematica, ovvero effettuata con ogni altra forma di comunicazione a distanza.*

### Elementi che caratterizzano la sussistenza della fattispecie di reato:

- Email è ritenuta "chiusa" solo nei confronti dei soggetti che non siano autorizzati all'accesso dei sistemi informatici (es. chi non possiede la password);
- Informativa trasparente e preventiva al dipendente;
- Contemperamento tra esercizio di un diritto / adempimento di un dovere (art. 51 c.p.) e diritto alla segretezza della corrispondenza (art. 15 Cost.)

### Suggerimenti:



- Non inserire nell'indirizzo email il nome del dipendente, ma la funzione/dipartimento, assegnare lo stesso account a più persone;
- Chiarire preventivamente con il dipendente il divieto di utilizzare la posta elettronica per corrispondenza "privata e personale";
- Indicare nella policy aziendale che l'accesso avverrà secondo i limiti della ragionevolezza e necessità e del rispetto della privacy del dipendente.

# Il caso



**IL DIPENDENTE PUBBLICA SULLA PROPRIA PAGINA FACEBOOK UN COMMENTO IN CUI SI RIVOLGE AL PROPRIO DATORE DI LAVORO CON EPITETI VOLGARI ED OFFENSIVI, NONCHÉ SI RIVOLGE ALLE COLLEGHE APROSTROFANDELE IN MODO OLTRAGGIOSO.**

In che cosa consiste la condotta:

- Il post è stato visibile a tutti gli utenti per oltre 15 giorni fino ad espressa diffida alla rimozione.
- Insulti gratuiti gravi (pesanti battute di natura sessuale) → denotano la chiara volontà del dipendente a voler ledere nel modo più ampio possibile l'altrui reputazione.
- Utilizzo di Facebook quale "piazza virtuale" → il dipendente è consapevole che nella rete sociale posso accedere un numero indeterminato di persone
- L'offesa su Facebook anche se in forma anonima integra il reato di diffamazione → è sufficiente che il soggetto cui è rivolta la diffamazione sia individuabile/identificabile.
- Cliccare «mi piace» ad un commento diffamatorio potrebbe costituire concorso nel reato

(Fonte: Tribunale di Ivrea 28.01.2015; Tribunale di Livorno 02.10.2012; Cass. Pen. 16712/2014)

# LA FATTISPECIE PENALE

## art. 595 c.p. –diffamazione

*Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, **comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione**, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065. Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o **con qualsiasi altro mezzo di pubblicità**, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516. Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate.*

Elementi che caratterizzano la sussistenza della fattispecie di reato:

- Continenza verbale (linguaggio utilizzato);
- Veridicità dei fatti;
- Idoneità a ledere la reputazione altrui ;
- Bilanciamento tra diritto di critica e obbligo di fedeltà e di riservatezza;
- Il carattere "aperto" dei social network esclude l'applicazione della disciplina di maggior tutela di cui all'art. 4 S.L.

### **Suggerimenti:**



- Monitorare e valutare di intervenire disciplinarmente e penalmente.
- Valutare tutte le circostanze che qualificano la fattispecie: inquadramento del lavoratore (es. dirigente), quando la condotta è stata posta in essere, se sul profilo del dipendente vi sono informazioni relative all'azienda.
- Predisporre circolari operative/codice etico in merito all'utilizzo dei social network.