

## **1. Corte di cassazione, 20 ottobre 2017, n. 25147**

È legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato al lavoratore che ha sottratto dati aziendali, non protetti da password, ricopiandoli nella propria penna Usb, anche se non li ha divulgati.

## **2. Corte di cassazione, 13 febbraio 2017, n. 3739**

L'impossessamento da parte del lavoratore di documenti aziendali di natura riservata implica violazione dell'obbligo di fedeltà anche nell'ipotesi in cui la divulgazione non avvenga, perché impedita dall'immediato intervento del datore di lavoro.

## **3. Corte di cassazione, 16 maggio 2018, n. 11999**

La registrazione di conversazioni tra presenti all'insaputa dei conversanti configura una grave violazione dei doveri di riservatezza connessi all'obbligo di fedeltà, con conseguente legittimità del licenziamento intimato.

## **4. Corte di cassazione, n. 11322 del 10 maggio 2018**

È legittima la condotta del lavoratore, consistente nella registrazione occulta di conversazioni coinvolgenti altri dipendenti, qualora questa sia pertinente alla tesi difensiva del lavoratore e non eccedente le sue finalità, in quanto rispondente alle necessità conseguenti al legittimo esercizio di un diritto.

## **5. Corte di cassazione, 8 giugno 2017, n. 14319**

È legittimo il licenziamento del lavoratore di un call center che accede indebitamente ai dati dei clienti, poiché espone il datore di lavoro al rischio, nei confronti degli utenti, della violazione dei diritti di riservatezza e segretezza.

## **6. Corte di cassazione, 21 novembre 2013, n. 26143**

La registrazione o diffusione di conversazioni dei colleghi,

acquisita a loro insaputa per utilizzarle in giudizio, viola il diritto di riservatezza dei lavoratori e, dando luogo a un clima turbato nell'ambiente lavorativo, costituisce lesione del vincolo di fiducia con il datore di lavoro tale da giustificare il licenziamento per giusta causa.

## **7. Corte di appello di Ancona, 9 gennaio 2012, n. 1136**

L'interesse dell'imprenditore ad evitare la diffusione di notizie e dati tecnici su modalità produttive o "know how", è giuridicamente protetto dall'articolo 2105 Codice civile, e costituisce innegabile e obiettivo inadempimento la condotta del dipendente che crei copie dei documenti, e le detenga, senza giustificato motivo.

## **8. Tribunale di Milano, 13 giugno 2012**

È illegittima la condotta del dipendente che accede indebitamente ai dati dei clienti alla luce delle possibili conseguenze dannose in capo alla società nei confronti dei clienti, indipendentemente dal fatto che tali dati non siano "dati sensibili".

## **9. Tribunale di Milano, 22 novembre 2011, n. 5634**

È illegittimo il recesso intimato al lavoratore per violazione della privacy, dovendosi considerare come questi non abbia dato diffusione al dato personale (numero telefonico) della paziente, pure illegittimamente acquisito e come, comunque, non si rientri nella materia dei dati sensibili.

## **10. Tribunale di Venezia, 29 novembre 2016:**

È illegittimo il licenziamento intimato ad una lavoratrice, cameriera d'albergo, che ha comunicato all'esterno un'informazione circa un comportamento "immorale" tenuto da un cliente, qualora venga accertato che tale comportamento non costituisce violazione della privacy.