

Spett.le **Zètema** Progetto Cultura

Dott. Remo Tagliacozzo
Amministratore Unico
Resp. Relazioni Sindacali *ad interim*

Roma, 22/07/2020

Oggetto: Chiarimenti correttezza confronto sindacale – Vs prot. 555/2020.

La scrivente, pur non conoscendo i fatti a cui si fa riferimento, intende precisare che la giurisprudenza è ormai unanime nel considerare le registrazioni di colloqui, riunioni, anche all'insaputa degli altri presenti, perfettamente lecite ed equivalgono ad una presa di appunti scritti e la cosiddetta "registrazione fonica" costituisce valido elemento di prova davanti al Giudice, qualora ve ne ravvisasse la necessità. Unica condizione, perché la registrazione (anche celata) non costituisca reato, è la presenza, nel colloquio o riunione, del soggetto che registra.

Si segnala in merito, una recentissima sentenza della Cassazione penale (3 febbraio 2017 n. 5241) con cui la Suprema Corte ha ribadito la liceità dell'utilizzo di registrazioni audio e video come prove documentali. In particolare, con la sentenza citata, si è chiarito che non vi è alcun limite al fatto che un soggetto registri, magari anche tramite il proprio smartphone, una conversazione con un'altra persona senza necessità che quest'ultima debba essere preventivamente informata. Il principio ribadito da tale decisione è che: *"le registrazioni, video e/o sonore, tra presenti, o anche di una conversazione telefonica, effettuata da uno dei partecipi al colloquio, o da una persona autorizzata ad assistervi (...) costituisce prova documentale valida e particolarmente attendibile, perché cristallizza in via definitiva ed oggettiva un fatto storico".* Ciò, anche perché, prosegue la Suprema Corte, *"la persona che registra...è pienamente legittimata a rendere testimonianza, e quindi la documentazione del colloquio esclude qualsiasi contestazione sul contenuto dello stesso"*.

La giurisprudenza anche di legittimità ha riconosciuto che le moderne tecniche di registrazione, alla portata di tutti, quali telefoni cellulari smart, ecc. che posseggono le funzionalità audio e video e l'uso di applicazioni dedicate alla registrazione audio e video, consentono una documentazione oggettiva e non contestabile e come tali un'occasione di acquisire una prova importante a livello processuale (Cassaz. pen. 3 febbraio 2017 n. 5241, in senso conforme: Cassaz. pen. 8 marzo 2010 n. 9132). Si consideri inoltre che la stessa piattaforma web che l'Azienda ha inteso utilizzare per la riunione in videoconferenza del 02 luglio u.s. (Zoom Meetings), prevede specificatamente la funzione di registrazione. Sotto il profilo penalistico, qualora la registrazione avvenga da parte di un partecipante alla stessa non è configurabile quindi l'ipotesi di reato di cui all'art. 615-bis c.p. ("Interferenze illecite nella vita privata") e la registrazione trova pieno utilizzo probatorio nel processo. Ovviamente, quanto affermato in sede penale dalla Suprema Corte vale anche nel processo civile e del lavoro dove, in virtù delle disposizioni sopra richiamate, le video-registrazioni sono come detto prove documentali.

Questa la disciplina in generale che è stata recepita espressamente anche in ambito giuslavoristico, infatti, la Suprema Corte di Cassazione sez. lavoro ha ribadito che: *"la registrazione fonografica di un colloquio tra presenti, rientrando nel "genus" delle riproduzioni meccaniche di cui all'art. 2712 cod. civ., ha natura di prova ammissibile nel processo civile del lavoro. La sentenza ha giudicato che il dipendente è autorizzato a registrare la conversazione con il proprio datore di lavoro se ciò è necessario per far valere un proprio diritto in Tribunale in un eventuale procedimento sia civile sia penale, anche in considerazione del fatto che i colleghi del lavoratore stesso, una volta chiamati a rendere la deposizione testimoniale, difficilmente si comprometteranno per difendere ad esempio un collega vessato e ciò all'evidente fine di evitare possibili ritorsioni (Cassaz. sez. lav., 29 dicembre 2014 n. 27424, in CED Cassazione, 2014). Per cui la registrazione operata dal lavoratore ed avente ad oggetto un colloquio con il proprio datore di lavoro, non integra illecito disciplinare. Né tale condotta, comunque scriminata ex art. 51 cod. pen., in quanto esercizio del diritto di difesa, la cui esplicazione non è limitata alla sede processuale, può ritenersi lesiva del rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro, che concerne esclusivamente l'affidamento di quest'ultimo sulle capacità del dipendente di adempimento dell'obbligazione lavorativa (Cassaz. sez. lav., 29 dicembre 2014 n. 27424, in CED Cassazione, 2014; in senso conforme: Cass. sent. n. 9526/10; Cass. sent. n. 27157/08).*

Per quanto su esposto, ciò significa una sola cosa: se la registrazione della conversazione costituisce prova valida per il processo, in nessun caso la sua effettuazione può essere considerata illecita, neanche da un punto di vista disciplinare.

Nessun illecito dunque per la registrazione.

Appare pertanto evidente che l'orientamento della Suprema Corte di Cassazione negli anni è stato non solo quello di ammettere le registrazioni raccolte all'insaputa degli altri partecipanti alla conversazione, ma di estenderle anche ai colloqui, alle riunioni ed alle telefonate, affermando che le registrazioni sono perfettamente lecite ed hanno lo stesso valore di una prova scritta. Nel caso in cui il soggetto che registra la conversazione o la telefonata è parte di essa, il cellulare, registratore o altro dispositivo utilizzato non farebbe altro che memorizzare digitalmente ciò che il proprio udito già capta di suo.

Si può quindi concludere che la registrazione di una conversazione o di una telefonata è sempre ammessa ed utilizzabile giudizialmente, e ciò anche se l'interlocutore o gli interlocutori siano totalmente all'oscuro di tale intento.

In ultimo preme sottolineare l'aspetto di trasparenza e di condivisione con i lavoratori, a vantaggio dei quali la contrattazione di secondo livello si esercita attraverso la negoziazione e la sottoscrizione di accordi tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali.

L'assenza di una verbalizzazione degli incontri, più volta richiesta con determinazione soltanto da alcuni al tavolo sindacale, ha generato molto spesso, al di fuori delle riunioni, diversità interpretative sia sugli interventi partecipativi che sui loro contenuti e molto spesso, purtroppo, si è anche assistito a qualcuno che ha diffuso comunicati modificando la realtà dei fatti al fine di assumersi "meriti" altrimenti ingiustificati, forse non considerando che l'azione sindacale più efficace è sempre quella sinergica e collettiva, ovvero quella collegiale cioè di tutti. In altri casi anche la parte datoriale ha interpretato degli accordi non secondo il principio ed il senso che si era dettato nel corso della riunione tra le parti, ma secondo una definizione personale che avrebbe trovato soluzione se vi fosse stata una verbalizzazione della seduta. In taluni casi si è perfino assistito a qualche dirigente che essendo chiamato ad intervenire nella riunione sindacale, ha poi distolto la realtà ai lavoratori a lui sottoposti, relativamente alle proprie affermazioni espletate in quella occasione.

Si tenga in considerazione che se la verbalizzazione cartacea determina un lavoro non indifferente e sottopone, dopo la sua stesura, alla formalità dell'approvazione delle parti, la registrazione istituzionale (da parte dell'Azienda) degli incontri rappresenterebbe un metodo di più semplice di applicazione e risolverebbe in via definitiva ogni eventuale controversia dubitativa.

Si è fortemente convinti che i lavoratori hanno sempre il diritto ad una corretta e veritiera informazione e, prendendo spunto dal tema esposto in questa occasione, non dispiacerebbe alla scrivente che, in talune occasioni le riunioni sindacali fossero svolte in "seduta pubblica" e venisse consentito anche a loro di parteciparvi in qualità esclusivamente di uditori e sperimentare personalmente il lavoro gravoso e complicato che le OO.SS. e la parte datoriale quotidianamente mettono in campo. Magari si potrebbe raccogliere l'interesse tra i lavoratori e prevedere in via sperimentare tale possibilità secondo un principio di rotazione.

Appare evidente che ciò è pensabile soltanto se è comune tra tutti il principio di trasparenza e realtà e tralasciando invece interessi individuali...e si è positivamente certi del sentimento e dello spirito che anima ciascuno.

Cordiali saluti.

F.TO Enrico Vizzaccaro
(Segr. CISL della SAS di Zètema)