

USO PRIVATO DEL P.C. AZIENDALE  
LICENZIAMENTO LEGITTIMO

GIOVANNI MAGLIARO

*In seguito all'accertamento di un virus nella rete aziendale la Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia aveva eseguito l'accesso sul computer della lavoratrice appurando che in una cartella del disco fisso era presente un file scaricato che aveva propagato il virus in tutta la rete della Fondazione, criptando i files all'interno di vari dischi di rete e rendendoli inutilizzabili. In occasione dell'intervento venivano in rilievo numerosi accessi da parte della dipendente a siti che erano stati visitati per ragioni private, per un tempo lungo tale da integrare una sostanziale interruzione della prestazione lavorativa. In seguito a ciò alla lavoratrice veniva contestato l'impiego a fini privati dei mezzi informatici messi a disposizione per lavoro, la interruzione della prestazione lavorativa per i tempi di navigazione a fini privati, l'aver causato col suo operato gravi danni al patrimonio aziendale. Dopo le giustificazioni dell'interessata l'azienda provvedeva al licenziamento per giusta causa. La dipendente proponeva ricorso al Tribunale di Roma per far accertare l'illegittimità del provvedimento adottato nei suoi confronti e per essere reintegrata nel posto di lavoro. Il Tribunale rigettava il ricorso ma in sede di opposizione veniva dichiarata l'illegittimità del recesso e disposta la reintegrazione nel posto di lavoro. Secondo quest'ultima decisione non si poteva ritenere che il comportamento avesse leso irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'ente non consentendo la prosecuzione del rapporto di lavoro e comunque il licenziamento si doveva ritenere sproporzionato alle mancanze riscontrate. Ma la Corte d'Appello di Roma, in riforma della decisione del Tribunale, dichiarava legittimo il licenziamento condannando la lavoratrice al pagamento delle spese di entrambi i gradi di giudizio. La dipendente ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che era stato violato l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori e anche il codice sulla privacy per cui le informazioni ottenute in occasione della ricerca di un virus non potevano essere utilizzate a fini disciplinari. Inoltre ha affermato che la condotta avrebbe potuto tutt'al più essere punita con una sanzione conservativa trattandosi di attività ludiche durante l'orario di lavoro senza che ne fosse stato arrecato grave danno al patrimonio aziendale. La Cassazione ha rigettato il ricorso confermando la decisione della Corte d'Appello.*



n. 175

4 ottobre 2021

**C**on la sentenza n.25732 del 22 settembre 2021 la Cassazione si è pronunciata in materia di controllo da parte del datore di lavoro sul pc aziendale in dotazione ad un lavoratore. La Corte ha affermato che il controllo è legittimo qualora esista il fondato sospetto della commissione di un illecito da parte del dipendente. Questo anche se non sussistono le condizioni previste dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

Tale articolo, modificato nel 2015 (Dlgs n.151), stabilisce in estrema sintesi che i controlli a distanza tramite impianti audiovisivi o altri strumenti sono vietati tranne che in presenza di particolari requisiti e che il loro impianto sia comunque subordinato ad accordo sindacale. Sono fuori dal perimetro applicativo i casi cosiddetti di "controllo difensivo" che sono diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili, in base a concreti indizi, a singoli dipendenti. Questa facoltà del datore di lavoro non è indiscriminata poiché il controllo deve essere attuato ex post e deve estendersi solo alla raccolta delle informazioni acquisite da quel momento in poi.

In merito all'argomento la Cassazione ha stabilito 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”.

I controlli “difensivi” datoriali a distanza esulano dall'articolo 4 Statuto dei Lavoratori a determinate condizioni : che abbiano la finalità di accertare sospetti comportamenti illeciti del lavoratore, che gli illeciti siano lesivi del patrimonio o dell'immagine aziendale, che i controlli siano disposti dopo l'attuazione del comportamento così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il controllo sindacale non ha senso nel caso di uso dei mezzi di controllo per eventi straordinari ed eccezionali costituiti dalla necessità di accertare e sanzionare gravi illeciti di un singolo lavoratore