



E' legittimo il licenziamento se si abusa della connessione internet sul posto di lavoro

di Luca Failla Avvocato, Giuslavorista e Co-Founder LabLaw | 27/06/2017 12:35

Con sentenza del 15 giugno 2017, n. 14862, la Suprema Corte di Cassazione ha sancito la legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente per abuso della connessione internet dal PC assegnatogli in dotazione dall'azienda.

Il lavoratore era stato sorpreso a navigare su internet dal computer aziendale per fini strettamente personali, non in modo sporadico od eccezionale ma, al contrario, del tutto sistematico: nell'arco di soli due mesi lo stesso dipendente aveva infatti effettuato ben 27 connessioni, della durata complessiva di 45 ore.

A fronte di tale condotta, la Suprema Corte ha confermato la legittimità del recesso datoriale per giustificato motivo soggettivo (il licenziamento era stato derubricato dalla Corte di Appello) andando in particolare a valorizzare il profilo della intenzionalità e della reiterazione nell'utilizzo della strumentazione aziendale per fini strettamente personali.

Nell'impostazione dei giudici di legittimità, il dipendente avrebbe, infatti, "realizzato un ampio ed indebito utilizzo dello strumento aziendale, contrario alle regole elementari del vivere comune".

La Corte ha inoltre osservato come l'obbligo di diligenza previsto dall'art. 2104 c.c. si sostanzia non solo nell'esecuzione della prestazione lavorativa secondo la particolare natura di essa (diligenza in senso tecnico), ma anche "nell'esecuzione di quei comportamenti accessori che si rendano necessari in relazione all'interesse del datore di lavoro ad un'utile prestazione".

La pronuncia presenta due ulteriori e significativi profili di interesse.

La Suprema Corte, infatti, in primo luogo, ha chiarito come alcuna violazione della normativa sulla privacy potesse ravvisarsi nel caso di specie, posto che la società si era limitata a verificare l'esistenza di accessi indebiti alla rete ed i relativi tempi di collegamento, senza compiere alcuna analisi dei siti visitati dal dipendente durante la navigazione o della tipologia dei dati scaricati.

I dettagli del traffico, peraltro, nella lettura della Corte non costituirebbero "dati personali", non contenendo alcun riferimento alla persona dell'utente, alle sue scelte o attitudini politiche, religiose, culturali, sessuali, "rimanendo confinati in una sfera estrinseca e quantitativa che è di per sé sovrapponibile, senza alcuna capacità di individuazione, ad un numero indistinto di utenti della rete". In secondo luogo, i giudici di legittimità hanno affermato come nel caso di specie non si configurino in alcun modo i presupposti del controllo a distanza della prestazione lavorativa di cui allo Statuto dei Lavoratori.

La Corte, riprendendo peraltro un consolidato orientamento giurisprudenziale, ha puntualizzato infatti

come il controllo a distanza vietato dall'art. 4, L. n. 300 del 1970 (nel testo ante riforma ma anche oggi), si concreti nell'attività che ha ad oggetto la prestazione lavorativa e il suo esatto adempimento, restando del tutto esclusa dal campo di applicazione della norma quella attività che sia volta ad individuare la realizzazione di comportamenti illeciti da parte del dipendente, idonei a ledere l'integrità del patrimonio aziendale e la sicurezza degli impianti.

La fattispecie oggetto di analisi non è certamente il primo caso di abuso della connessione internet sul posto di lavoro giunto all'attenzione della giurisprudenza di merito e di legittimità.

Con la sentenza n. 10955/2015, la Suprema Corte è arrivata ad affermare la ammissibilità dei "controlli difensivi occulti", come la creazione da parte dell'azienda di un falso profilo Facebook, finalizzata a "riscontrare e sanzionare un comportamento idoneo a ledere il patrimonio aziendale".

In quest'ultimo caso, la creazione di un profilo falso su un social network finalizzata ad indurre il lavoratore ad un dialogo virtuale sul posto di lavoro, è stata ritenuta legittima proprio in quanto diretta a sanzionare la violazione del dovere di diligenza e finalizzata all'accertamento di comportamenti illeciti, diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, ferma comunque restando la necessaria esplicitazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive, rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti ed, in ogni caso, secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale.

Ed ancora, il Tribunale di Brescia con pronuncia n. 782/2016 ha ritenuto idonea ad incrinare la fiducia del datore di lavoro, la condotta di una dipendente che aveva effettuato circa 6000 accessi in rete in 18 mesi, dei quali ben 4500 solo su Facebook, durante l'orario di lavoro.

Anche in tale caso, era stata affermata la legittimazione del datore a stampare la cronologia di accesso a internet del computer della dipendente, senza alcuna violazione della normativa sulla privacy.

Diversamente, sul punto, con sentenza n. 22353/2015, i giudici di legittimità hanno dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore, accusato di aver utilizzato per fini propri strumenti di lavoro aziendali, in particolare il PC in dotazione, le reti informatiche aziendali e la casella di posta elettronica, dal momento che non era emerso che tali attività avessero determinato una significativa sottrazione di tempo all'attività di lavoro, né che la condotta avesse realizzato il blocco del lavoro, con grave danno per l'attività produttiva.

Con pronuncia n. 17859/2014, la Corte ha invece sancito come, qualora il codice disciplinare affisso nella bacheca aziendale vieti l'accesso alla rete internet e l'utilizzo della posta elettronica per scopi personali, sia legittimo il licenziamento disciplinare del dipendente che, sul computer aziendale, abbia installato un programma di "file-sharing" ed uno per l'accesso alla email personale, effettuando il "download" di foto e filmati pornografici".

La casistica sul tema è ampia e dà il polso di come ad oggi, l'apertura delle realtà aziendali ad un trasversale ed ormai necessitato utilizzo della tecnologia, determini inevitabilmente il sorgere di una serie di problematiche legate alla gestione e controllo del personale, nonché apra una serie di interrogativi e spunti di riflessione circa il necessario bilanciamento tra la tutela della sfera individuale del lavoratore e l'interesse aziendale al rispetto del dovere di diligenza.

Sembra in ogni caso fermo l'approdo giurisprudenziale per cui, ai fini dell'indagine circa eventuali comportamenti illeciti realizzati dai dipendenti e capaci di ledere l'integrità del patrimonio aziendale, il soggetto datoriale possa ritenersi in certo qual modo liberato dal rispetto dei vincoli di cui all'art. 4 dello Statuto, purché nel rispetto dei fondamentali principi di continenza e buona fede contrattuale.

Da ultimo va evidenziato che la fattispecie esaminata dalla Suprema Corte era ante riforma dell'art. 4

dello Statuto dei Lavoratori, che -come è noto- nella nuova formulazione, pur liberando la possibilità del controllo in merito al corretto adempimento della prestazione lavorativa mediante l'uso degli strumenti di lavoro, ne condiziona l'uso a fini sanzionatori ad una adeguata informativa circa le modalità d'uso e, soprattutto, delle modalità di controllo.