

Controlli difensivi: è legittimo il licenziamento del lavoratore che gioca con il computer aziendale.

di D. Bellini - 12 giugno 2018

Con la sentenza n. 13266 del 28 maggio 2018 la Cassazione ritorna sul tema dei controlli difensivi e sull'ambito di operatività dell'art. 4, comma 2, st. lav. (nella versione antecedente al d. lgs. n. 151/2015).

Nel caso esaminato – affrontato per la seconda volta dalla Suprema Corte, che si pronuncia nuovamente dopo il giudizio di rinvio – il lavoratore era stato licenziato per avere utilizzato il computer aziendale per fini personali (gioco a *free cell*).

La verifica dell'utilizzo improprio del computer era stata eseguita *ex post* dal datore di lavoro, dopo che il lavoratore era stato sorpreso dal direttore tecnico mentre giocava con il pc aziendale.

Il lavoratore aveva anche *preventivamente autorizzato* per iscritto il controllo sul computer.

Il dipendente, dopo che nel giudizio di rinvio la Corte di Appello aveva dichiarato la legittimità del licenziamento, ricorre in Cassazione, rilevando, tra le varie censure, anche la violazione dell'art. 4 st. lav.

Nell'affrontare la questione, la Suprema Corte afferma di porsi in continuità con l'orientamento secondo cui «in tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dalla l. 300/1970 art. 4 comma 2 trovano applicazione ai controlli c.d. difensivi, diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non invece, quando riguardano la tutela di beni estranei al rapporto stesso. Ne consegue che *esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale*» (Cass., 10 novembre 2017, n. 26682 che ha dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore che aveva inviato undici e-mail con espressioni scurrili riferite al legale rappresentante della società, nella fattispecie il controllo sul pc era stato eseguito *ex post*, dopo che il sistema aveva segnalato un'anomalia scaturita dal tentativo del dipendente di cancellare le e-mail; Cass., 23 febbraio 2012, n. 2722 che aveva dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore che aveva divulgato notizie riservate di un cliente; nel caso esaminato il controllo sulla posta elettronica era stato effettuato solo *dopo* che erano emerse criticità che suggerivano di svolgere una verifica).

La Cassazione, dopo aver richiamato i principi di *ragionevolezza e proporzionalità nell'utilizzo degli strumenti di controllo*, affermati dalla Corte Edu nel caso *Barbulescu* (C. EDU, 5 settembre 2017, *Barbulescu c. Romania* – si v. [contributo di C. Carta](#), *Corte europea dei di-*

ritti dell'Uomo: la grande camera torna sul (e difende il) diritto alla privacy del lavoratore), e valorizzato l'autorizzazione scritta data dal lavoratore, afferma che la fattispecie esaminata non rientra nell'alveo dell'art. 4 l. 300/1970.

Ritiene infatti che esuli dal campo di applicazione della norma l'ipotesi dei «controlli effettuati *ex post*, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addebitato al dipendente, quando siano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva» (Cass., 27 maggio 2015, n. 10955, nel caso di specie il dirigente del personale per accertare gli illeciti aveva creato su *facebook* un falso profilo di donna, verificando che il lavoratore "chattava" con lui nell'orario di lavoro).

Il caso esaminato suggerisce la tendenza della Suprema Corte a ritenere ammissibili i controlli effettuati *ex post* sugli strumenti informatici, dopo che appaiono ragionevolmente sussistenti illeciti lesivi dell'immagine o del patrimonio aziendale.

E' invece più problematico cogliere il discrimine tra il mero controllo a distanza della prestazione lavorativa e la verifica *ex post* di illeciti lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.

Occorrerà, peraltro, verificare quali saranno gli sviluppi giurisprudenziali sul punto alla luce del *Jobs Act*.

Danilo Bellini, avvocato in Carrara

Visualizza il documento: [Cass., 28 maggio 2018, n. 13266](#)