

Licenziamento disciplinare e sincronizzazione di file aziendali: il confine mobile tra fatto sussistente, proporzionalità e tutela indennitaria

di P. Dui - 23 luglio 2026

1. La vicenda: una condotta anomala, ma non automaticamente espulsiva

L'ordinanza della Cassazione n. 4371 del 26 febbraio 2026 affronta una fattispecie di particolare interesse, perché collocata in una zona ormai sempre più frequente del contenzioso disciplinare: l'uso improprio, o comunque sospetto, degli strumenti digitali e dei dati aziendali.

Il lavoratore era stato licenziato per giusta causa a seguito della contestata sincronizzazione simultanea di centinaia di file aziendali, definiti di rilevanza strategica, in quanto relativi alla configurazione e al funzionamento degli impianti, ai programmi di produzione, al personale e ai contenuti formativi. La condotta era avvenuta in un giorno in cui il dipendente era collocato in ferie e, dunque, non avrebbe dovuto svolgere attività lavorativa né accedere ai locali aziendali; per di più, l'operazione si era verificata verso le ore 6 del mattino, in un orario quantomeno inconsueto.

Il Tribunale aveva annullato il licenziamento, disponendo la reintegrazione e riconoscendo l'indennità risarcitoria nella misura massima. La Corte d'appello di Venezia, invece, pur escludendo la reintegrazione, aveva ritenuto il licenziamento illegittimo per difetto di proporzionalità, dichiarando risolto il rapporto e riconoscendo al lavoratore l'indennità prevista dall'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23 del 2015, pari a 12,5 mensilità. La Cassazione conferma tale esito, rigettando sia il ricorso principale del lavoratore, volto a ottenere una tutela più incisiva, sia il ricorso incidentale della società, diretto a far riconoscere la legittimità del licenziamento o, in subordine, la sua conversione in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La decisione è interessante perché non banalizza la condotta del lavoratore, ma neppure consente che il sospetto, per quanto serio, si trasformi automaticamente in giusta causa.

In materia di accesso al sistema informatico, v. A. Ripepi, *Accesso abusivo al sistema aziendale e controlli difensivi: limiti di proporzionalità e responsabilità dell'amministratore di sistema*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 25 maggio 2026 (commento a Cass. pen. Sez. V, 20 giugno 2025, n. 23158); A. Galli, *Commette il delitto di accesso abusivo ad un sistema informatico il superiore gerarchico che si introduce nel sistema aziendale utilizzando le password fornite da una dipendente subordinata?*, ivi, Aggiornamenti, 17 dicembre 2024 (commento a Cass. pen., sez. V, 31 ottobre 2024, n. 40295). Per un commento alla stessa decisione qui annotata, Cass. 4371/2026, in senso adesivo, v. G. Ludovico – G. Treglia, *Giusta causa di licenziamento e valutazione del fatto*, in *Lav. giur.*, 2026, 5, 515.

2. Il fatto materiale sussiste, ma questo non basta

Il primo snodo della decisione riguarda la distinzione tra insussistenza del fatto e difetto di proporzionalità. Sull'argomento può richiamarsi, a vario titolo, F. Capurro, *Fatto e misfatti, viaggio nella trama della "sussistenza", tra fatto storico, fatto giuridico, fatto disciplinare e fatto proporzionalmente rilevante ai fini del licenziamento*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 17 dicembre 2024 (commento a Cass. pen., sez. V, 31 ottobre 2024, n. 40295).

namenti, 26 aprile 2024 (commento a Cass. 16 gennaio 2024, n. 1604); G. Mugnai, *la Cassazione conferma il proprio orientamento in tema di “insussistenza del fatto materiale”*, *ivi*, Aggiornamenti, 10 marzo 2024 (commento a Cass. 2 novembre 2023, n. 30469).

La Corte d’appello aveva accertato che il fatto materiale contestato non poteva dirsi insussistente. La sincronizzazione di un numero elevato di file era stata ricostruita sulla base di più elementi: la mancata specifica contestazione da parte del lavoratore, una consulenza tecnica di parte, il contenuto di una richiesta di archiviazione formulata dalla Procura della Repubblica di Treviso per il reato di accesso abusivo a sistema informatico e il contesto complessivo della vicenda.

La Cassazione ritiene corretta questa impostazione. Il giudice di merito non aveva affatto invertito l’onere della prova, né aveva imposto al lavoratore di dimostrare la propria innocenza disciplinare. Aveva, piuttosto, valutato il materiale istruttorio disponibile e, da esso, aveva tratto il convincimento circa la sussistenza di una condotta disciplinarmente rilevante.

Questo passaggio è centrale. Nel regime del d.lgs. n. 23 del 2015, come in generale nella materia dei licenziamenti disciplinari, l’onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo grava sul datore di lavoro, ai sensi dell’art. 5 della legge n. 604 del 1966. Tuttavia, una volta che il giudice ritenga provato il nucleo materiale dell’addebito, non per questo deve necessariamente concludere per la legittimità del licenziamento. Tra il “fatto c’è” e il “licenziamento è proporzionato” corre una distanza che il giudice deve sempre percorrere.

È qui che la decisione assume rilievo pratico: la sussistenza del fatto non esaurisce il giudizio disciplinare. Può esservi un fatto materialmente vero, disciplinarmente apprezzabile, soggettivamente imputabile, ma non tale da giustificare la sanzione espulsiva.

3. La proporzionalità come giudizio di merito

Il punto decisivo della controversia era, dunque, la proporzionalità.

La società sosteneva che la condotta del lavoratore, per le modalità, l’orario, il giorno di ferie e la natura strategica dei file, fosse idonea a ledere irreversibilmente il vincolo fiduciario. La Corte d’appello, tuttavia, aveva escluso che la trasgressione raggiungesse la soglia della giusta causa, valorizzando alcuni elementi: mancava la prova dello scopo di sottrazione, furto o impossessamento dei dati; mancava la prova di un danno effettivo; mancava la prova del trafugamento di dati riservati.

La Cassazione non sostituisce la propria valutazione a quella del giudice di merito. Richiama, anzi, il principio consolidato secondo cui il giudizio di proporzionalità tra addebito disciplinare e sanzione espulsiva è devoluto al giudice di merito. In motivazione vengono richiamate, tra le più recenti, Cass. 19 agosto 2025, n. 23565, Cass. 9 giugno 2025, n. 15327, e altre ancora per orientamenti più risalenti.

Il senso di tale richiamo è chiaro: la Cassazione non è un terzo grado di merito. Non può essere utilizzata per chiedere una nuova pesatura degli stessi elementi fattuali già esaminati dalla Corte territoriale. Il sindacato di legittimità è possibile solo quando la motivazione manchi del tutto, sia meramente apparente, contraddittoria in modo insanabile, perplessa o incomprensibile. In tale prospettiva, il ricorrente non può limitarsi a invocare una diversa

combinazione degli elementi valutati dal giudice di merito o un diverso peso specifico degli stessi.

La Corte richiama inoltre Cass. 23 settembre 2016, n. 18715, per precisare che, dopo la riformulazione dell'art. 360, n. 5, c.p.c., l'omesso esame rileva solo se riguarda un fatto storico decisivo, tale da condurre con certezza, e non con mera probabilità, a un diverso esito della controversia.

La società, nel caso di specie, non aveva indicato un vero errore di diritto, ma aveva chiesto, nella sostanza, una rivalutazione della gravità della condotta. La Cassazione, coerentemente, arresta il proprio controllo sulla soglia del merito.

4. Il dato digitale e il rischio del sospetto disciplinare

La parte più viva della decisione sta proprio nel rapporto tra dato informatico e sanzione disciplinare.

La sincronizzazione di centinaia di file aziendali, in giorno di ferie e in orario anomalo, costituisce certamente un comportamento idoneo a generare allarme. In un'impresa moderna, i dati tecnici, produttivi e organizzativi non sono un semplice archivio: sono spesso il cuore competitivo dell'azienda. La condotta del lavoratore, dunque, non poteva essere liquidata come irrilevante.

Al tempo stesso, però, la Cassazione conferma implicitamente un principio di garanzia: l'anomalia digitale non equivale, da sola, a prova di appropriazione o sottrazione. Il diritto disciplinare non può essere governato dal sospetto tecnologico. Occorre distinguere tra accesso o sincronizzazione non giustificata, sottrazione effettiva, diffusione, uso indebito e danno.

Questa distinzione è particolarmente importante nei licenziamenti collegati a file, cloud, cartelle condivise, sincronizzazioni automatiche, *backup*, *download* e trasferimenti di dati. L'azienda può certamente contestare la condotta, ma, se intende fondare su di essa un licenziamento per giusta causa, deve dimostrare non solo il fatto materiale, ma anche la sua gravità concreta, tenendo conto dell'intensità dell'elemento soggettivo, del ruolo del lavoratore, della natura dei file, della finalità perseguita, dell'eventuale danno e della lesione effettiva o potenziale del vincolo fiduciario.

Il punto di equilibrio raggiunto dalla Corte d'appello, e non censurato dalla Cassazione, è quindi questo: la condotta è disciplinarmente rilevante, ma non è stata provata nella sua dimensione più grave, cioè come sottrazione, furto o impossessamento di dati aziendali.

5. La conversione in giustificato motivo soggettivo

La società aveva proposto anche una censura subordinata, lamentando la mancata conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La Corte d'appello aveva respinto tale prospettazione con una doppia motivazione: da un lato, perché la richiesta non era stata formulata nella memoria ex art. 416 c.p.c.; dall'altro, perché era comunque infondata nel merito, mancando un rapporto di proporzionalità tra addebito e sanzione espulsiva anche nella forma del licenziamento con preavviso.

La Cassazione dichiara inammissibile il motivo, perché la società aveva censurato solo una delle due *rationes decidendi*. Richiama, al riguardo, il principio secondo cui, quando una decisione si fonda su più autonome ragioni, ciascuna idonea da sola a sorreggerla, l'impugnazione deve investire tutte le *rationes*, e tutte devono risultare fondate. In mancanza, la decisione resta ferma.

Anche questo passaggio, pur processuale, ha un rilievo sostanziale: la Corte territoriale non si era limitata a una pronuncia di rito, ma aveva anche escluso nel merito che il fatto potesse giustificare una sanzione espulsiva, sia pure con preavviso. Non era quindi sufficiente discutere della tempestività o ammissibilità della domanda di conversione.

6. Le doglianze del lavoratore: onere della prova e istruttoria

Il lavoratore, dal canto suo, mirava a ottenere una tutela più forte, sostenendo che la Corte d'appello avesse erroneamente posto a suo carico l'onere della prova e non avesse ammesso le istanze istruttorie richieste.

La Cassazione respinge entrambe le censure.

Quanto al primo profilo, chiarisce che la Corte territoriale non aveva violato le regole sul riparto dell'onere probatorio. Aveva ribadito che la prova della giusta causa grava sul datore di lavoro, ma aveva ritenuto provata la sussistenza del fatto attraverso una valutazione complessiva degli elementi acquisiti. Non vi era, dunque, alcuna indebita inversione dell'onere della prova.

Quanto al secondo profilo, la mancata ammissione delle prove non viene considerata censurabile nei termini prospettati. La S.C. richiama Cass., Sez. Un., 22 maggio 2012, n. 8077, secondo cui la decisione di non ammettere un mezzo istruttorio appartiene al potere discrezionale del giudice di merito ed è strettamente intrecciata con la valutazione complessiva del materiale già acquisito. Non si tratta, dunque, di un errore processuale automaticamente sindacabile, ma di una scelta che può rilevare in Cassazione solo nei limiti del vizio motivazionale.

Viene poi richiamata Cass. 9 giugno 2025, n. 15333, per ribadire che l'omesso esame deve riguardare un fatto storico realmente decisivo, tale da determinare con certezza un diverso esito della lite. Nel caso di specie, il fatto centrale — la simultanea sincronizzazione di centinaia di file — era stato espressamente esaminato dalla Corte d'appello. Non vi era, quindi, spazio per una censura ex art. 360, n. 5, c.p.c.

7. Conclusioni: il licenziamento digitale richiede prova, non suggestione

L'ordinanza n. 4371 del 2026 si segnala per il suo equilibrio.

Da un lato, conferma che condotte anomale nella gestione dei file aziendali possono avere rilievo disciplinare, soprattutto quando riguardano dati strategici e si verificano in circostanze sospette. Il lavoratore non può pretendere che l'ambiente digitale sia una zona neutra, sottratta alle regole di correttezza, diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Dall'altro lato, la decisione impedisce che la sanzione espulsiva venga fondata su una sorta di automatismo tecnologico: molti file sincronizzati, dunque furto; accesso in orario anomalo, dunque giusta causa; dati strategici, dunque rottura irreversibile della fiducia. La sequen-

za non è così semplice. Il diritto del lavoro, anche quando entra nei *server* aziendali, resta diritto della prova e della proporzionalità.

La Cassazione consegna, dunque, un messaggio utile sia alle imprese sia ai lavoratori. Alle imprese ricorda che, in materia di dati aziendali, occorrono contestazioni precise, accertamenti tecnici robusti e prova della gravità concreta della condotta. Ai lavoratori ricorda che l'uso improprio o non giustificato dei sistemi informatici aziendali può comunque costituire fatto disciplinarmente rilevante, anche quando non sorregga il licenziamento.

In definitiva, la decisione non assolve la condotta, ma nemmeno la trasforma in colpa capitale. La colloca nel suo giusto spazio: un fatto sussistente, anomalo e disciplinarmente apprezzabile, ma non dimostrato nella misura necessaria a giustificare la massima sanzione. Ed è proprio in questa misura — sobria ma decisiva — che si coglie il valore della pronuncia.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 26 febbraio 2026, n. 4371](#)