

L'abuso di internet sul luogo di lavoro porta al licenziamento

- Settembre 2017 - *Filippo Capurro e Angelo Beretta* © RIPRODUZIONE RISERVATA

Con la sentenza 14862 del 15 giugno 2017 la Suprema Corte torna nuovamente sulla questione dell'**indebito utilizzo di internet sul luogo di lavoro** per confermare che tale abuso è **legittimamente sanzionabile con il licenziamento** del lavoratore.



Per completezza della cronaca occorre sottolineare che i fatti di causa **risalgono alla primavera del 2013** e pertanto ad un momento **precedente al nuovo testo dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori** sul controllo a distanza, il quale si ricorda è entrato in vigore il 24 settembre 2015 a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. 151/2015.

Quanto alla **gravità del comportamento del lavoratore** il principio rimane valido anche dopo la modifica normativa; qualche differenza si avrebbe invece sul punto della **legittimità del controllo**. Ma vediamo meglio la questione.

Nel caso di specie si è trattato di un lavoratore il quale, nel corso di due mesi, in numerose occasioni aveva effettuato accessi ad internet sul luogo di lavoro; accessi caratterizzati da una significativa **durata** (45 ore complessive) e da una ampia **ripetizione** nel tempo (47 connessioni in due mesi: ossia tutti i giorni lavorativi). La condotta del lavoratore - agli occhi della Corte - veniva inoltre aggravata dal **ruolo di responsabilità ricoperto dal lavoratore** all'interno dell'azienda.

Confermando la legittimità del licenziamento comminato al lavoratore in questione, la Corte di Cassazione torna ad affermare che il controllo a distanza (disciplinato dall'art. 4 Statuto dei Lavoratori) è collegato esclusivamente alla prestazione lavorativa e al suo esatto adempimento. I

controlli c.d. difensivi – ossia quelli finalizzati ad individuare comportamenti illeciti da parte del lavoratore, idonei a ledere il patrimonio aziendale sotto il profilo della sua integrità e del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti – non necessita del preventivo accordo sindacale.

La Corte di Cassazione, nelle pieghe della propria decisione, affronta anche la questione legata alla legittimità dei tali accertamenti sotto il profilo della **privacy**. A parere dei giudici della Suprema Corte, la modalità di controllo effettuata da parte del datore di lavoro tramite i c.d. **dati aggregati** (e pertanto senza effettuare un controllo effettivo di quali siti siano stati visti e di quale materiale sia stato scaricato) ha consentito alla Corte di Cassazione di sostenere il rispetto della privacy del lavoratore. L'azienda – infatti – non ha controllato né fatto alcuna contestazione in merito ai siti visitati (con possibile lesione della privacy in merito ad eventuali dati sensibili quali le scelte e/o le attitudini politiche, religiose, culturali, sessuali etc.). La società ha verificato esclusivamente l'esistenza di accessi indebiti alla rete, i relativi tempi di collegamento, il volume complessivo dei dati scaricati.

Questo ha permesso ai giudici di sostenere che si fosse di fronte *“ad un utilizzo della dotazione aziendale per **fini personali** non sporadica o eccezionale ma, al contrario, **sistematica**, e ciò in considerazione del **numero delle connessioni** (47), della **durata dell'accesso** (complessivamente 45 ore) e della rilevante entità dei volumi di traffico”,* e che pertanto il datore di lavoro nell'ambito della contestazione è rimasto confinato all'interno di una *“**sfera estrinseca e quantitativa** che è di per sé sovrapponibile, senza alcuna capacità di individuazione, ad un numero indistinto di utenti della rete”*.

Si è detto che i fatti della causa risalivano all'anno 2013 e sono stati quindi decisi applicando la **vecchia normativa** sui **controlli a distanza**; la riforma dell'art. 4 L. 300/1970 impone oggi almeno tre ordini di considerazioni che modificano in parte la prospettiva sul problema dei controlli:

1. se l'accesso a internet possa essere considerato tra gli *“**strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa**”*, nel qual caso non dovrebbe neppure porsi un problema di controllo difensivo in quanto non necessiterebbe la procedura autorizzatoria;
2. ove invece così non fosse e, mancando l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato, se si possano ancora ritenere legittimi i **controlli difensivi**, cosa sulla quale si nutrono non pochi dubbi considerando che la norma prevede oggi espressamente la procedura autorizzatoria anche per i controlli finalizzati alla *“**tutela del patrimonio aziendale**”*,
3. se vi sia stata adeguata informazione ai lavoratori circa *“**le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli**”* e se il controllo sia avvenuto nel **rispetto di quanto disposto dalla normativa sulla Privacy** (TU Privacy – d.lgs. 196/2003), requisiti oggi sempre necessari.

Vedremo lo sviluppo della giurisprudenza del quale vi terremo aggiornati.

(Foto Pixabay)