

Venerdì, 4 novembre 2016

Possibile il licenziamento sulla base del controllo per pc aziendale

Nell'ispezione, però, il datore deve rispettare la dignità e la privacy dei lavoratori

Con una sentenza depositata ieri, la n. **22313**, la **Cassazione** è intervenuta con riferimento ad un caso di licenziamento intimato da una banca ad un proprio dipendente sulla base delle risultanze di un'ispezione volta alla verifica del rispetto delle disposizioni interne in materia di uso e sicurezza degli strumenti informatici assegnati ai lavoratori.

Nell'occasione, il dipendente, a fronte della richiesta degli ispettori aziendali di fornire chiarimenti in ordine ad alcuni file con estensione video contenuti nel disco del pc, aveva cancellato per intero il contenuto del disco, rendendo impossibile l'attività ispettiva. Solo dopo, grazie a un'approfondita indagine informatica, era emersa la presenza di materiale pornografico.

Preso atto di ciò, la banca decideva per il licenziamento del dipendente contestandogli non solo di aver ostacolato l'attività ispettiva, ma di aver altresì violato sia l'obbligo di tenere una condotta informata ai principi di disciplina, dignità e moralità, sia quello di dedicare il suo tempo lavorativo all'attività aziendale e di utilizzare il pc esclusivamente per finalità di ufficio.

Infine, nella lettera di contestazione si accusava il dipendente di aver esposto l'istituto di credito a sanzioni ex DLgs. 231/2001, laddove nei contenuti pornografici acquisiti con la rete informatica aziendale fossero coinvolti minori.

Nella vicenda giudiziaria attivata per ricorso del dipendente, il licenziamento viene giudicato illegittimo nei primi due gradi di giudizio. In particolare, per la Corte d'Appello l'illegittimità era determinata dall'insussistenza del fatto contestato (con conseguente applicazione della tutela ex comma 4 dell'art. 18 della L. 300/70), considerato che la banca non aveva dimostrato l'esistenza di documenti di pertinenza aziendale all'interno della parte del disco fisso del pc che era stata cancellata dal lavoratore. Inoltre, sempre secondo la Corte territoriale, il comportamento doveva ritenersi senz'altro scusabile in considerazione del fatto che gli ispettori avevano travalicato i propri poteri, imponendo al lavoratore l'immediata visione dei file, con richiesta abusiva perché sproporzionata e tale da ledere la privacy.

Nel ricorso per Cassazione, la banca lamenta come la ricostruzione dei fatti operata dalla Corte d'Appello non sarebbe coerente con i fatti dedotti e provati, in quanto gli ispettori non chiesero al ricorrente di aprire i file, ma si limitarono a chiedere informazioni al riguardo e, dopo che il dipendente ne aveva cancellati alcuni, lo avevano invitato a non cancellarne ulteriori in quanto ciò avrebbe costituito un ostacolo all'attività ispettiva. Inoltre, secondo la ricorrente, l'attività di backup del server non aveva garantito l'integrale conservazione del contenuto ed era stato possibile recuperare solo i file risalenti a due giorni prima dell'ispezione. Sotto un secondo profilo, si lamenta la violazione del DLgs. 196/2003 e dell'art. 2104 c.c., sostenendo che chi è chiamato a verificare il rispetto delle norme in materia di sicurezza informatica può apprendere il contenuto dei file che si trovano nello strumento informatico affidato dall'azienda al lavoratore, sicché la condotta di chi impedisca tale verifica deve essere qualificata come illegittima.

Il caso di specie non rientra tra i controlli a distanza

Per la Cassazione il motivo è fondato, premettendo che esso non attiene alla materia dei c.d. controlli a distanza disciplinati dall'art. 4 della L. 300/70, né all'utilizzo dei dati desunti dal computer aziendale, ma del controllo da parte del datore di lavoro sull'utilizzo dello strumento presente sul luogo di lavoro e in uso al lavoratore per lo svolgimento della prestazione.

Sul punto, i giudici di legittimità osservano preliminarmente che la premessa in diritto in base alla quale la Corte d'Appello si è mossa non è sbagliata. Infatti, da un lato risulta corretto che il datore possa effettuare controlli per verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, tra i quali anche i pc aziendali, dall'altro è necessario che nell'esercizio di tale potere vi sia il rispetto della dignità dei lavoratori, nonché – con specifico riferimento alla disciplina in materia di protezione dei dati personali dettata dal DLgs. 196/2003 – dei principi di correttezza, di pertinenza e non eccedenza. Tuttavia, con riferimento alla fattispecie in esame, a tale premessa di diritto non era seguito un corretto accertamento dei fatti. In particolare la Corte d'appello aveva dato per assodata una violazione della privacy, senza indicare da quali elementi era tratto tale suo convincimento.

Per altro verso, secondo i giudici di legittimità la sentenza impugnata non aveva neppure considerato ai fini della legittimità del licenziamento anche il profilo della contestazione con cui si accusava il dipendente di aver esposto l'istituto di credito a sanzioni ex **DLgs. 231/2001**.

Per tali motivi la Suprema Corte ha ritenuto di accogliere il ricorso, cassando la sentenza che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento e rinviando il giudizio nuovamente alla corte territoriale, in diversa composizione, per una nuova valutazione del caso.