



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

Troppi accessi a facebook in orario di lavoro giustificano il licenziamento

Nel caso esaminato dalla Cassazione, sulla cronologia del pc sono stati riscontrati 4.500 accessi di durata significativa in 18 mesi

È legittimo il licenziamento disciplinare intimato al lavoratore per i troppi accessi a facebook in orario di lavoro. Così si può sintetizzare l'esito del giudizio conclusosi con la sentenza n. 3133 della Corte di Cassazione, depositata ieri.

Nel caso sottoposto all'esame della Cassazione, erano stati riscontrati sulla cronologia del computer in uso alla lavoratrice poi licenziata, in orario di lavoro, circa 6.000 accessi nel corso di 18 mesi a siti internet estranei all'ambito lavorativo. Di questi accessi, circa 4.500 erano stati effettuati su facebook e le durate degli stessi risultavano spesso significative.

La lavoratrice, che lavorava come segretaria part time in uno studio medico, era stata quindi licenziata. Era seguita la sua impugnativa del recesso datoriale, rigettata in entrambi i gradi del merito.

In particolare, risulta – da quanto è possibile desumere dall'esposizione dei fatti di causa che la Cassazione fa nel testo della sentenza – che la Corte d'Appello territoriale abbia basato il proprio convincimento sui seguenti aspetti: da un lato, il fatto che la lavoratrice non avesse negato di avere effettuato, in orario di lavoro, la gran parte degli accessi riscontrati sulla cronologia del suo computer; dall'altro, la considerazione che l'accesso a facebook necessitasse di password, per cui, secondo la Corte di merito, non si poteva dubitare del fatto che fosse la titolare dell'account ad aver eseguito l'accesso.

Inoltre, la quantità e la durata degli accessi contestati evidenziavano, sempre secondo la Corte d'Appello, la gravità dell'addebito, in contrasto con l'etica comune, e l'idoneità a incrinare la fiducia datoriale.

La legittimità del licenziamento è stata confermata dalla Cassazione con la sentenza di ieri.

La Corte, pur non espressamente pronunciandosi nel merito della questione se il report della cronologia del computer della lavoratrice fosse idoneo a fondare la decisione dei giudici di appello, pare comunque averne condiviso le ragioni.

Rigettando, infatti, la censura proposta, la Cassazione ha ritenuto che il giudice del merito, sul punto, avesse ampiamente motivato il suo convincimento, proprio alla luce della valorizzazione dei primi due aspetti sopra indicati, vale a dire la mancata contestazione da parte della lavoratrice e il fatto che gli accessi alla pagina personale di facebook richiedono una password. Le stesse ragioni sono state inoltre ritenute sufficienti per rigettare la censura di mancata ammissione di CTU, finalizzata a ricostruire in particolare la riferibilità degli accessi alla lavoratrice.

La decisione è stata, dunque, ritenuta corretta.

La stessa conclusione del giudizio esaminato – cioè, in sostanza, che l'abuso dell'utilizzo del computer, messo a disposizione dal datore di lavoro, integri un rilevante inadempimento e giustifichi il licenziamento – si registra anche in altre pronunce (es., App. Ancona 1° agosto 2003 e Trib. Milano 8 giugno 2001, dove, in entrambi i casi, è stato valorizzato il fatto che il dipendente avesse utilizzato per fini personali una notevole parte del tempo trascorso sul luogo di lavoro, mancando di conseguenza all'assolvimento del proprio obbligo lavorativo; cfr. però anche Trib. Firenze 7 gennaio 2008 che ha annullato il licenziamento di un dipendente al quale era stato contestato di aver quotidianamente effettuato accessi a siti internet per motivi extralavorativi utilizzando impropriamente gli strumenti informatici aziendali a sua disposizione, in quanto, nel corso dell'istruttoria, era emersa una tolleranza aziendale all'accesso, da parte dei dipendenti, alla rete internet anche per motivi extralavorativi).

La Suprema Corte non si è pronunciata su privacy e controlli a distanza



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

Si segnala, però, che la Cassazione non si è pronunciata su due questioni che ben possono venire in considerazione in fattispecie come quella su cui si è espressa ieri: quella della violazione delle regole sulle privacy – questione sollevata dalla lavoratrice, ma giudicata nuova dalla Corte perché non proposta nel corso dei gradi di merito, e pertanto respinta – e quella relativa ai controlli a distanza dei lavoratori.

Entrambe le questioni avrebbero probabilmente aperto scenari diversi.