

Illegittimo il licenziamento per l'utilizzo personale della e-mail e la navigazione in internet

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22353 del 2 Novembre 2015, ha stabilito che è illegittimo il licenziamento di un dipendente accusato di utilizzo personale della casella di posta elettronica e della navigazione in internet se non ha sottratto al lavoro una quantità di tempo rilevante.

.....

La sentenza in commento ha definito che è eccessivo il licenziamento come sanzione disciplinare nei confronti del dipendente che abbia approfittato degli strumenti messi a disposizione dall'azienda per svolgere attività che nulla c'entrano con la prestazione lavorativa, quindi nonostante l'abuso di chi utilizzi il personal computer in dotazione, la linea internet e la casella di posta elettronica aziendale per scopi personali, il datore di lavoro deve pur sempre rispettare la proporzione tra sanzione e illecito disciplinare.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui la Corte d'Appello, confermando la decisione del tribunale di primo grado, aveva ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato da una società ad un proprio dipendente, a motivo dell'uso improprio di strumenti di lavoro aziendali e nella specie del personal computer in dotazione, delle reti informatiche aziendali e della casella di posta elettronica.

La Corte argomentava in motivazione che gli addebiti rientravano nella previsione del contratto collettivo di settore, che prevedeva solo la sanzione conservativa.

Non poteva poi ritenersi, secondo la corte del merito, che la condotta realizzata costituisse un'ipotesi diversa e più grave rispetto a quella prevista dalla disposizione contrattuale, in quanto non era emerso che l'utilizzo personale della posta elettronica e della navigazione in internet avessero determinato una significativa sottrazione di tempo all'attività di lavoro, né che la condotta avesse realizzato il blocco del lavoro, con grave danno per l'attività produttiva.

I giudici di secondo grado confermavano però anche il rigetto della domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore con riguardo al preteso danno alla

professionalità, alla vita di relazione ed alla natura ingiuriosa del licenziamento, e riconoscevano a titolo di indennità risarcitoria la retribuzione globale di fatto maturata dall'illegittimo recesso fino all'esercizio dell'opzione, detratte le somme percepite in altra occupazione, oltre all'indennità forfettaria di 15 mensilità, con rivalutazione e interessi.

La società proponeva quindi ricorso per cassazione, censurando la decisione della corte territoriale per avere ignorato la lettera di contestazione di addebito, che richiamava altresì l'elusione delle informative e dei molteplici preavvisi effettuati dall'azienda datrice di lavoro, laddove si richiamavano i dipendenti ad un uso più attento della strumentazione aziendale. La condotta avrebbe quindi integrato, ad avviso della società, anche la violazione del dovere di obbedienza previsto dall'articolo 2104 del codice civile.

Inoltre, l'installazione sul pc di programmi coperti da copyright e di software non fornito dall'azienda non comportava solo un utilizzo improprio dello strumento aziendale, ma un utilizzo illegittimo, perché attuato in violazione dell'art. 64 della legge n. 633 del 1941, con il rischio di responsabilità quantomeno civile del datore di lavoro.

Infine, la reiterazione della condotta avrebbe reso l'ipotesi contestata quantomeno aggravata rispetto all'infrazione disciplinare descritta dal contratto collettivo.

Con un secondo motivo di doglianza, la società lamentava in aggiunta che la sentenza aveva ommesso di esaminare le risultanze della c.t.u., che aveva evidenziato un uso reiterato e frequente della posta elettronica a fini personali ed inoltre l'installazione di un'enorme quantità di programmi e files, alcuni dei quali infetti da virus che potevano aver messo a rischio i dati aziendali del personal computer e della rete.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici della Suprema Corte precisavano, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, che le allegazioni della società ricorrente non valevano a dimostrare che, contrariamente a quanto affermato dal giudice di appello, l'addebito mosso al dipendente riguardasse infrazioni disciplinari diverse e più gravi rispetto alla fattispecie, contemplata dal contratto collettivo (richiamato nella lettera di contestazione), di uso improprio di strumenti aziendali.

Il riferimento a precedenti informazioni e preavvisi (cioè a disposizioni del datore di lavoro in ordine all'uso del computer aziendale) non prospettava invero una violazione di distinti

obblighi contrattuali, rilevando solo ai fini della valutazione della gravità dell'inadempimento.

La lettera di contestazione poi non indicava, quanto alla presenza di programmi coperti da copyright, la violazione di limiti posti all'utilizzazione degli stessi, con conseguenti profili di responsabilità per l'azienda. Inoltre, il fatto che la condotta fosse stata reiterata non esorbitava dalla previsione dell'utilizzo "improprio", locuzione che poteva intendersi anche come riferita ad un impiego protratto nel tempo.

Quanto al secondo motivo di doglianza, la Suprema Corte sottolineava come correttamente i giudici d'appello avessero compiutamente esaminato le risultanze della consulenza tecnica d'ufficio, argomentando che l'ausiliare aveva rilevato l'utilizzo personale della posta elettronica e della navigazione in internet, in entrambi i casi ritenendole tuttavia di difficile quantificazione temporale, la presenza di file di natura multimediale non legati all'attività lavorativa e l'installazione di alcuni programmi coperti da copyright, di cui non era stata accertata, però, l'utilizzazione oltre il periodo concesso come dimostrativo. Legittimamente i giudici avevano, quindi, escluso la particolare gravità del comportamento addebitato sotto il profilo della sussistenza della giusta causa.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha voluto definire il confine fra ciò che è lecito e ciò che non lo è, in materia di utilizzo in azienda, da parte del lavoratore, degli strumenti di lavoro quali pc, e-mail e internet dell'azienda per fini personali.

In particolare la Corte ha determinato che, per non incorrere in un licenziamento legittimamente intimato dall'azienda e quindi per conservare il proprio posto di lavoro, occorre che il tempo speso nell'utilizzo di cui sopra non determini una significativa sottrazione di tempo all'attività di lavoro o addirittura il blocco del lavoro con la conseguenza di un grave danno per l'attività produttiva.

Ovviamente la considerazione da fare è che il punto nodale della questione è la dimostrazione della presenza di un effettivo danno rilevante per l'azienda, che dovrà essere, al di là del buon senso che sempre deve guidare il lavoratore nei comportamenti e l'azienda nella valutazione dei fatti, portata in giudizio al vaglio del magistrato.