

Cassazione: illegittimo il licenziamento del lavoratore che usa il pc aziendale per navigare e leggere email

Va applicata una sanzione conservativa se la condotta del dipendente non danneggia l'attività produttiva ritardandola o bloccandola

di Lucia Izzo - Illegittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore sorpreso ad utilizzare impropriamente il personal computer dell'azienda, navigando su internet e consultando la casella di posta elettronica. Va applicata una sanzione conservativa se emerge che l'utilizzo personale della posta elettronica e della navigazione in Internet **non determinano una significativa sottrazione di tempo o il blocco dell'attività di lavoro**, con grave danno per l'attività produttiva.

Lo stabilisce la **Corte di Cassazione, sez. lavoro, nella sentenza 22353/2015** (qui sotto allegata).

Al Palazzaccio ricorre una società per vedersi confermare la legittimità del licenziamento intimato a un dipendente trovato ad utilizzare, durante l'orario di lavoro, gli strumenti aziendali in dotazione, per collegarsi ad internet, scaricare e-mail e programmi.

Lamenta la ricorrente che il comportamento del lavoratore avrebbe integrato anche una violazione del **dovere di obbedienza previsto dall'art. 2104 c.c.**, poiché numerosi preavvisi erano stati effettuati dalla datrice di lavoro per richiamare i dipendenti ad un uso più attento della strumentazione aziendale.

Inoltre, la società sostiene che l'installazione sul PC di programmi coperti da copyright e di software non forniti dall'azienda avrebbe potuto cagionare un pregiudizio per utilizzo di programmi altrui, mentre l'aver scaricato file sconosciuti, alcuni dei quali infetti da virus, rischiava di mettere in pericolo i dati della rete aziendale.

Constata la reiterazione della condotta, i giudici avrebbero dovuto qualificare detto comportamento quantomeno come aggravato.

Di contrario avviso gli Ermellini: correttamente i giudici di merito hanno ricompreso gli addebiti nella previsione **dell'art. 53 del contratto collettivo**, che per l'utilizzo improprio prevede solo la sanzione conservativa. La condotta realizzata non poteva costituire un'ipotesi diversa e più grave rispetto a quella contrattualmente enunciata.

Il riferimento a precedenti informazioni e preavvisi (cioè a disposizioni del datore di lavoro in ordine all'uso del computer aziendale) non prospetta invero una violazione di distinti obblighi contrattuali, rilevando solo ai fini della **valutazione della gravità dell'inadempimento**

La locuzione di "utilizzo improprio", inoltre, può anche riferirsi a un impiego protratto nel tempo, pertanto la reiterazione della condotta non esorbita dalla previsione del contratto collettivo.

Circa i programmi utilizzati, non sembra esserci stata alcuna violazione dei limiti posti all'utilizzazione degli stessi, pertanto l'azienda non è incorsa in alcun profilo di responsabilità verso terzi.

La Corte d'Appello ha compiutamente **esaminato le risultanze della c.t.u.**, 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.

Correttamente il giudice di merito ha **escluso profili di gravità nel comportamento addebitato al lavoratore tali da giustificare il licenziamento**, poiché la condotta lamentata non aveva sottratto tempo o bloccato l'attività lavorativa, né dunque provocato danni all'attività produttiva aziendale.

Rammentano i giudici di legittimità, che il concetto di giusta causa di licenziamento, così come il giustificato motivo, costituiscono una **nozione che la legge configura con disposizioni di limitato contenuto, che vanno specificati in sede interpretativa** mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama.

Il ricorso va pertanto rigettato.

Per leggere la sentenza n. 22353/2015 vedere nella sezione Giuridico