Cassazione civile

Sezione Lavoro

Ordinanza n. 807 del 13 gennaio 2025

Oggetto: licenziamento per giusta causa di dirigente fondato su controlli informatici retrospettivi; controlli difensivi e art. 4 della l. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori); giudizio di rinvio.
Generalità delle parti omesse ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/2003.

Le parti

Ricorrente: la società datrice di lavoro, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato [omissis].
Controricorrente: il dirigente, vice direttore generale con qualifica dirigenziale, rappresentato e difeso dagli avvocati [omissis].

Fatti di causa

Il dirigente veniva licenziato per giusta causa il 23 febbraio 2017 a seguito di un procedimento disciplinare basato su controlli informatici. L'8 febbraio 2017 il sistema informatico aziendale generava un alert che faceva sorgere il fondato sospetto di condotte illecite. A seguito dell'alert, la società aveva effettuato verifiche sui file di log contenenti informazioni relative alle email inviate dal dirigente nel gennaio 2017, cioè in epoca anteriore all'alert stesso.

Il licenziamento era stato impugnato e dichiarato illegittimo in primo grado. La Corte d'Appello di Milano, giudicando in sede di rinvio dalla Corte di cassazione (sentenza n. 34092/2021), aveva confermato la sentenza di primo grado che aveva dichiarato illegittimo, per difetto di giustificatezza, il licenziamento, condannando la società al pagamento dell'indennità supplementare, dell'indennità sostitutiva del preavviso e della relativa incidenza sul trattamento di fine rapporto. La Corte territoriale, richiamato il principio di diritto enunciato dalla sentenza rescindente, aveva ritenuto inutilizzabili ai fini disciplinari i dati raccolti anteriormente all'insorgere del fondato sospetto, e aveva aggiunto che la violazione dell'art. 4 dello Statuto travolgeva l'intero procedimento disciplinare, impedendo di trarre elementi di prova dalle giustificazioni rese dal dipendente a fronte di una

contestazione illegittimamente formulata, e che neppure l'avvenuta informativa sulla privacy rendeva leciti i controlli eseguiti in contrasto con l'art. 4.

Avverso tale sentenza la società proponeva ricorso per cassazione con quattro motivi.

Ragioni della decisione

La Corte ha respinto il ricorso, ribadendo il principio di diritto già enunciato nella sentenza rescindente e ormai consolidato:

"In tema di cd. sistemi difensivi, sono consentiti, anche dopo la modifica dell'art. 4 St. Lav. ad opera dell'art. 23 del D.Lgs. n. 151 del 2015, i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto."

La Corte ha precisato che l'art. 4 dello Statuto legittima unicamente controlli tecnologici "ex post", vale a dire su comportamenti posti in essere successivamente all'insorgenza del fondato sospetto. Come già statuito nella sentenza rescindente:

"Può, quindi, in buona sostanza, parlarsi di controllo ex post solo ove, a seguito del fondato sospetto del datore circa la commissione di illeciti ad opera del lavoratore, il datore stesso provveda, da quel momento, alla raccolta delle informazioni."

È precluso al datore di lavoro ricercare nel passato lavorativo elementi di conferma del fondato sospetto e utilizzarli a scopi disciplinari, perché ciò equivarrebbe a legittimare l'uso di dati probatori raccolti prima, e a prescindere dal sospetto di condotte illecite. L'equilibrio tra le esigenze di protezione dei beni aziendali e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore verrebbe meno ove si consentisse al datore, alla luce di un fondato sospetto, di estendere il controllo difensivo a tutti i dati che, fino a quel momento, sono stati raccolti e conservati nel sistema informatico.

Con riferimento alle giustificazioni rese dal dirigente nel procedimento disciplinare, la Corte ha escluso che esse avessero natura confessoria, trattandosi di dichiarazioni nelle quali il dirigente aveva contestato gli addebiti, rilevato che la contestazione si basava sull'illegittimo accesso alla propria posta elettronica ed esposto le proprie difese senza accettare il contraddittorio su una contestazione fondata su elementi illecitamente acquisiti. Ha inoltre ritenuto inammissibile la critica al principio di diritto enunciato dalla sentenza rescindente, ribadendo che l'enunciazione del principio vincola il giudice di rinvio, e ha respinto la domanda di condanna della società ai sensi dell'art. 96 c.p.c., non potendosi far coincidere la mala fede o la colpa grave con la mera infondatezza delle tesi prospettate.

Dispositivo

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in euro 7.500,00 per compensi professionali ed euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge. Dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115/2002, se dovuto.

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale del 5 dicembre 2024. Depositata in Cancelleria il 13 gennaio 2025.