

**E' legittimo il licenziamento per abuso di internet:  
non vi è controllo a distanza da parte del datore di lavoro**

Con la recentissima sentenza n. 14862 del 15 giugno 2017, la Suprema Corte di Cassazione torna ad occuparsi del tema dei controlli a distanza dei lavoratori ex art. 4 L. n. 300/1970 in relazione, questa volta, all'ipotesi di licenziamento intimato al dipendente per abuso della connessione internet aziendale.

Il caso al vaglio della Corte era quello di un dipendente che a fini personali si era connesso alla rete internet aziendale per 27 volte nell'arco di due mesi restando collegato per un totale di 45 ore complessive; la società aveva quindi provveduto al licenziamento per giusta causa e la Corte d'Appello di Bologna aveva confermato la validità del recesso pur mutando il titolo in giustificato motivo soggettivo, considerata l'assenza di precedenti e l'esiguità del danno subito dall'azienda.

La Suprema Corte, nel confermare la ricostruzione di cui alla pronuncia d'appello, statuisce due principi estremamente rilevanti con riferimento alla definizione di "controllo a distanza" ex art. 4 L. n. 300/1970 nonché con riferimento alla materia della tutela della privacy del lavoratore dipendente.

Per un verso, infatti, la Suprema Corte evidenzia come nel caso di specie non si verta "*in materia di controllo a distanza della prestazione lavorativa*" ex art. 4 L. n. 300/70: è controllo a distanza l'attività che abbia ad oggetto la prestazione lavorativa e il suo effettivo adempimento, ma non anche l'attività volta ad individuare la realizzazione di eventuali comportamenti illeciti da parte del dipendente, potenzialmente idonei a ledere il patrimonio aziendale.

Sotto questo profilo, pertanto, la Corte, nel ribadire un principio della stessa giurisprudenza di legittimità (sentenza n. 10955/2015), afferma come il controllo effettuato dall'impresa per accertare l'eccessivo utilizzo di internet non possa configurare un controllo a distanza e non dovrà pertanto sottostare ai vincoli di cui al primo comma dell'art. 4 sopra citato.

Per altro verso, la Corte esclude che nel caso di specie vi sia stata da parte del datore di lavoro una qualche violazione delle regole a tutela della riservatezza e della privacy del dipendente: ed infatti "*l'azienda non ha analizzato quali siti*" il dipendente "*ha visitato durante la navigazione in internet, né la tipologia dei dati che ha scaricato, né infine se li ha salvati sul p.c.*".

Padova, 27 giugno 2017