

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 11 ottobre 2021, n. 35*

Lo scorso 6 agosto, il Tribunale di Venezia ha **rigettato l'impugnazione di un licenziamento per giusta causa** proposta da un dipendente di un'azienda veneziana, confermando tendenzialmente le conclusioni alle quali era pervenuto il giudice della fase sommaria (il processo, infatti, è stato instaurato secondo il c.d. rito Fornero, ex art. 1, comma 49 della l. n. 92 del 2012).

Gli addebiti contestati al dipendente all'interno del provvedimento di licenziamento si concretizzavano prevalentemente nel **ripetuto svolgimento di attività estranee all'attività lavorativa per mezzo del PC aziendale, rilevato nel contesto di verifiche tecniche sul sistema informatico aziendale, vittima di un attacco hacker nei mesi precedenti**. Secondo l'azienda, le menzionate attività erano di entità tale da sottrarre tempo alle incombenze lavorative del dipendente, e la natura dei siti visitati aveva altresì messo a rischio la sicurezza del sistema informatico aziendale.

Nell'ambito del primo ricorso, il lavoratore faceva in primo luogo leva sulla sua presunta **natura discriminatoria e ritorsiva**, chiedendo, di conseguenza, la tutela reintegratoria prevista dall'articolo 18 St. Lav. (legge n. 300 del 1970): egli riteneva, infatti, che lo stesso fosse collegato, tra gli altri motivi, alla sua **attività sindacale**.

In subordine, lo stesso argomentava l'illegittimità del provvedimento disciplinare contestando il difetto di prova nella riconducibilità a sé delle condotte contestate, considerando che **il PC aziendale non era protetto da password, e quindi era potenzialmente accessibile a chiunque**.

In seguito all'ordinanza di rigetto emessa dal giudice della fase sommaria, il lavoratore decideva di proporre opposizione, ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge n. 92 del 2012. Oltre alla riproposizione dei precedenti motivi di impugnazione, nel giudizio di opposizione il ricorrente eccepiva la **presunta violazione, da parte dell'azienda, dell'art. 4, comma 3 St. Lav.** e di altri provvedimenti nazionali e non in materia di trattamento dei dati personali, nella misura in cui essi prevedono che **l'utilizzabilità delle informazioni raccolte del datore di lavoro con strumenti di controllo a distanza a fini connessi al rapporto di lavoro sia subordinata alla fornitura di un'adeguata informazione ai lavoratori** relativamente alle modalità d'uso di tali strumenti e di esercizio del controllo stesso. Infatti, un'eventuale violazione dell'art. 4, comma 3 St. Lav. da parte dell'azienda avrebbe potuto comportare **l'inutilizzabilità dei riscontri probatori** dalla stessa allegati relativi ai motivi di addebito del licenziamento (riscontri probatori rappresentati dalle relazioni dei professionisti di cui l'azienda si è avvalsa per verificare la sicurezza dei PC aziendali in seguito all'attacco hacker).

Tuttavia, nella sentenza oggetto del presente commento, il Tribunale di Venezia ha sancito **l'irrelevanza** di questa ulteriore eccezione proposta e non perché questa doveva ritenersi inammissibile perché proposta solo in un secondo momento, giacché - a differenza di quanto sostenuto dall'azienda - la seconda fase del rito Fornero non ha natura impugnatoria. Al contrario, pur potendo considerarla ammissibile, la stessa era comunque irrilevante. Il giudice, infatti, ha rilevato come **il lavoratore, nel corso dell'intero rito, non abbia mai contestato la ricostruzione dei fatti relativi all'uso del PC aziendale così come allegata dall'azienda**, la quale, di conseguenza, è risultata "certa per non contestazione"; al contrario, la sua difesa si sarebbe incentrata unicamente sulla non attribuibilità dell'uso improprio del PC aziendale a sé.

In base ai riscontri tecnici acquisiti dall'azienda, effettivamente è stato rilevato come altri colleghi potessero accedere al PC del ricorrente in giudizio, dato che esso risultava essere stato utilizzato anche durante un periodo durante il quale egli era in ferie: nondimeno, il giudice veneziano ha ritenuto che l'attività extralavorativa contestata era comunque a lui attribuibile dati gli evidenti collegamenti alla sua persona (ripetuto utilizzo della casella e-mail personale, accesso a siti tramite credenziali riconducibili al dipendente etc.).

Gli ultimi paragrafi della sentenza, infine, contengono un'argomentazione volta a dimostrare la **valenza disciplinare delle attività in questione**, tali da determinare una considerevole sottrazione di tempo agli impegni lavorativi, ma anche alla loro particolare natura, affermando che

la **tipologia dei siti internet visitati dal lavoratore e l'accesso a file personali contenuti in sistemi di memoria esterni hanno comportato un effettivo rischio per la sicurezza informatica aziendale.**

Considerato anche il ruolo strettamente fiduciario e di responsabilità del lavoratore, inquadrato al 1° livello del CCNL applicato in azienda, il Tribunale ha ritenuto dunque **sussistente la giusta causa**, il che ha condotto lo stesso ad escludere automaticamente il carattere ritorsivo del licenziamento, per assenza di motivo illecito unico e determinante ex art. 1345 cc. (cfr., *ex multis*, Cass. 23 settembre 2019, n. 23583). Il carattere discriminatorio del licenziamento asserito dal lavoratore, invece, non è stato corroborato da alcun elemento probatorio.

Le rilevazioni da parte del giudice veneziano relative alla valenza disciplinare dell'uso del PC aziendale per ragioni personali appaiono un'operazione necessaria dato il **principio, invocato dal dipendente e condiviso da giurisprudenza di merito e di legittimità, secondo il quale non ogni utilizzo del PC aziendale per fini personali costituisce motivo di licenziamento.**

Tra le pronunce che si sono occupate della materia, infatti, è possibile citare quella della Corte d'Appello de l'Aquila (sent. n. 1069 del 2010 poi confermata da Cass. n. 22353 del 2015), la quale ha sancito l'illegittimità del licenziamento di una dipendente che utilizzava talvolta il PC aziendale per fini personali, dato che tale utilizzo non aveva determinato una significativa sottrazione di tempo allo svolgimento dell'attività lavorativa, con conseguente assenza di danno all'attività produttiva.

La sentenza del Tribunale di Venezia aggiunge, quindi, un **tassello ad un dibattito tuttora in corso**, quantomai attuale dato il forte aumento dei lavoratori che, a causa della pandemia da COVID-19 e la conseguente necessità di svolgere la prestazione da remoto, ad oggi utilizzano *device* informatici forniti dalla propria azienda.

Seppure irrilevante ai fini del giudizio, è da notare, infine, come il giudice abbia trattato la doglianza del lavoratore relativa al presunto intento ritorsivo del controllo effettuato dall'azienda, ribadendo **l'ammissibilità dei controlli sui PC aziendali anche per fini disciplinari, rientrando questi ultimi tra i "fini connessi al rapporto di lavoro" citati dall'articolo 4, comma 3 St. Lav.**

***Diletta Porcheddu***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu