

Cassazione/2. Esclusa la gravità del comportamento del dipendente

Il tempo non rilevante salva dall'uso personale della mail

Adriano Moraglio

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. Lo ha deciso la Corte di cassazione con la sentenza n.22353/2015 depositata ieri.

La decisione ha confermato i giudizi espressi in precedenza prima dal Tribunale di Lanciano e poi dalla Corte d'appello dell'Aquila. La Cassazione ha sostanzialmente ribadito quanto emerso nel giudizio di secondo grado e cioè che oltre a non aver comportato sottrazione di tempo significativa all'attività lavorativa l'uso personale della posta elettronica e di internet, con la sua condotta il lavoratore in questione non aveva realizzato un «blocco del lavoro, con un conseguente grave danno per l'attività produttiva».

La Corte d'appello aveva però anche rigettato il risarcimento del danno proposto dal lavoratore che si era appellato a un «preteso danno alla professionalità, alla vita di relazione e alla natura ingiuriosa del licenziamento». La Corte riconosceva semplicemente a titolo di indennità risarcitoria, si legge nella

sentenza, «la retribuzione globale di fatto maturata dall'illegittimo licenziamento fino all'esercizio dell'opzione, detratte le somme percepite in altra occupazione, oltre all'indennità forfettaria di 15 mensilità, con rivalutazione e interessi».

La Cassazione ha confermato tali orientamenti. La sentenza, infatti, ha definito prive di fondatezza le motivazioni presentate dall'azienda a difesa della sua decisione di allontanare il dipendente e in opposizione alla sentenza di secondo grado. Tra queste la contestazione che la Corte d'appello avesse ignorato nel suo giudizio, «la lettera di contestazione di addebito, che richiamava altresì l'elusione delle informative e dei molteplici preavvisi effettuati dall'azienda datrice di lavoro», quali in particolare, una circolare e diverse e-mail con le quali l'azienda richiamava «i dipendenti ad un uso più attento della strumentazione aziendale». Secondo i ricorrenti «la condotta avrebbe quindi integrato anche la violazione del dovere di obbedienza previsto dall'articolo 2104 del Codice civile». L'azienda aveva anche contestato l'installazione sul personal computer di programmi coperti da copyright e di

software non forniti dall'azienda che «non comportavano solo un utilizzo improprio dello strumento aziendale, ma un utilizzo illegittimo, perché attuato in violazione dell'articolo 64 della Legge n. 633 del 1941, con il rischio di responsabilità quantomeno civile del datore di lavoro». Inoltre, la reiterazione della condotta avrebbe reso «l'ipotesi contestata quantomeno aggravata rispetto all'infrazione disciplinare descritta dal contratto collettivo». Respinta la fondatezza di tali argomentazioni la Corte di cassazione ha esaminato le risultanze della Ctu, argomentando che l'utilizzo personale della posta elettronica e la navigazione in Internet erano, «in entrambi i casi di difficile quantificazione temporale». La Ctu aveva confermato 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. La Cassazione ha quindi escluso a questo proposito la particolare gravità del comportamento addebitato sotto il profilo della sussistenza della giusta causa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

