

LIMITI DI AMMISSIBILITÀ AI CONTROLLI DIFENSIVI SULLA POSTA ELETTRONICA DEL DIPENDENTE

La Sezione Lavoro della Suprema Corte è stata recentemente chiamata a pronunciarsi sulla legittimità di un licenziamento comminato a fronte di tre contestazioni disciplinari supportate dalle risultanze delle attività investigative di controllo condotte dalla datrice di lavoro sull'account di posta elettronica aziendale in uso al dipendente (c.d. *digital forensics*), che avevano consentito di appurare una condotta di insubordinazione e di violazione dei doveri di diligenza e fedeltà.

A fronte dei primi due gradi di giudizio, in cui era stata rilevata l'illegittimità del provvedimento espulsivo per l'omessa prova in ordine ai motivi che avessero giustificato siffatta massiccia attività di indagine, che aveva riguardato tutte le comunicazioni presenti sul pc senza limiti temporali, la Suprema Corte, con la sentenza in commento n. 18168 del 26.06.2023, ha ricordato, citando propri precedenti, che occorre operare una distinzione tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) ed i controlli difensivi in senso stretto diretti ad accertare condotte illecite ascrivibili, in base a concreti indizi, a singoli dipendenti.

Mentre i primi controlli, infatti, rientrano a pieno titolo nel campo di applicazione dell'art. 4 (*"Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo"*) dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970), come novellato dal D. Lgs. n. 151/2015, e quindi possono essere utilizzati nel rispetto delle prescrizioni di cui alla citata norma, i c.d. controlli difensivi in senso stretto, anche se effettuati con strumenti tecnologici, *"non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si attuano, ancora oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4"*.

Per l'effetto, continua la Suprema Corte, benché il datore di lavoro non soggiaccia alle prescrizioni dettate dall'art. 4 succitato, che vincola l'impiego di impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo al perseguimento di l'ammissibilità del controllo difensivo postula che esso sia *"mirato ed attuato ex post, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore*

abbia avuto il fondato sospetto, perché, solo a partire da quel momento, il datore può provvedere alla raccolta delle informazioni utilizzabili". In altri termini, il datore di lavoro - in ossequio al principio di vicinanza della prova - ha l'onere di allegare e provare quali siano le specifiche circostanze che lo hanno determinato ad avviare il controllo tecnologico, nonché a fornire una collocazione temporale di tale sospetto, onde consentire al Giudice di verificare che il controllo, essendo stato attuato successivamente, abbia effettivamente natura difensiva.

È altresì necessario, nell'osservanza della disciplina a tutela della riservatezza del lavoratore, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte EDU, che venga 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, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto"*.

L'insussistenza dei presupposti condizionanti l'ammissibilità dei controlli compiuti dalla datrice di lavoro ha, pertanto, condotto al rigetto del ricorso promosso dalla datrice di lavoro avverso la sentenza della Corte di Appello che, al pari del Giudice di prime cure, aveva accertato l'illegittimità del licenziamento.



Giovanna Riviera
Avvocato di diritto del Lavoro
www.studiodiegaleriviera.it