

<http://punto-informatico.it/2821191/PI/News/cassazione-un-limite-al-tecnocontrollo.aspx>

### **Cassazione, un limite al tecnocontrollo**

*No al licenziamento di una donna colta a navigare per motivi personali dal PC aziendale. La sorveglianza sul posto di lavoro non può passare da spionaggio software di cui il dipendente è ignaro*

Roma - La Cassazione, sezione Lavoro, ha giudicato illegittimo il licenziamento di una donna colta dal datore di lavoro ad accedere ad Internet per motivi personali. Chiarendo che "la vigilanza sul lavoro non va esasperata dall'uso di tecnologie" e che va (secondo quanto stabilito anche nello Statuto dei Lavoratori) mantenuta in una dimensione "umana".

Con la sentenza 4375 la Suprema Corte ha rigettato il ricorso di Recordati, ditta farmaceutica che nel 2002 in due occasioni aveva licenziato una dipendente con la motivazione di "avere usato Internet per ragioni non di servizio in contrasto con il regolamento aziendale". La Cassazione ha così disposto il reintegro di Caterina L. sul posto di lavoro.

Già il tribunale di Milano a cui era inizialmente demandata la questione aveva dichiarato **illegittimo il licenziamento**, considerandolo sproporzionato rispetto agli addebiti contestati alla lavoratrice. Il giudice aveva inoltre ritenuto inutilizzabili i dati prodotti attraverso il software di controllo e aveva tenuto conto solo dei tabulati rilevabili direttamente dal computer della donna, da cui era emerso che i collegamenti sul web erano stati di pochi minuti e che spesso erano avvenuti durante la pausa pranzo. Anche la Corte d'appello aveva condiviso la tesi dei giudici di primo grado, costringendo l'azienda a ricorrere in Cassazione. Punto di particolare rilevanza è proprio il ragionamento fatto dalla Corte circa **l'utilizzo di misure di controllo dettagliate sulla navigazione del dipendente**. Pur sottolineando che la navigazione deve avvenire "senza farne troppo abuso", infatti, la Cassazione ha rilevato che il software di controllo informatico centralizzato **installato senza un preventivo accordo** costituisce una "violazione della riservatezza e dell'autonomia del lavoratore".

Per quanto, infatti, alcune misure siano concesse, il Garante della Privacy e la giurisprudenza si sono più volte espressi per cercare di stabilire i limiti entro cui i datori di lavoro possono muoversi. Nel caso specifico, l'azienda aveva utilizzato un programma di controllo informatico centralizzato installato, appunto, senza essere previsto da alcun accordo sindacale (né da una commissione interna né autorizzato dall'Ispettorato del lavoro), venendo meno alla "garanzia procedurale a vari livelli" necessaria a legittimare controlli elettronici sui PC dei dipendenti per sapere se accedono a siti Internet per ragioni personali.

*Claudio Tamburrino*