

“Rischia il licenziamento il dipendente che si collega a Internet per questioni personali durante l'orario di lavoro?”

Risponde **Alessandro Varesi**
 Avvocato giuslavorista in Milano

a.varesi@studiolegaleripa.it



Il lavoratore che si connette ad Internet durante l'orario di lavoro rischia il licenziamento per giusta causa, o l'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa, ma il datore di lavoro, per poter accertare con appositi strumenti informatici, e poi eventualmente contestare e/o sanzionare i fatti commessi dal lavoratore, deve osservare una complessa procedura disciplinata dallo Statuto dei lavoratori. Ciò, a pena dell'illegittimità del licenziamento irrogato o della sanzione disciplinare conservativa applicata.

Cosa dice lo Statuto dei lavoratori

L'art. 4, comma primo, dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300), infatti, dispone che è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Il medesimo art. 4, al comma secondo, dispone poi che gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori,

possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, può provvedere l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Dunque, se in linea di massima è vietato l'uso di strumenti audiovisivi o di altre apparecchiature esclusivamente finalizzate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, l'uso di tali apparecchiature è consentito per far fronte ad esigenze organizzative o produttive aziendali, ovvero per garantire la sicurezza sul lavoro.

Il controllo delle attività dei dipendenti

Tuttavia, qualora tali dispositivi possano comportare la possibilità, per il datore di lavoro, di controllare le attività dei propri dipendenti, il loro utilizzo è subordinato al raggiungimento di uno specifico accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di accordo o di rappresentanze sindacali aziendali, all'ottenimento di una specifica autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro.

In assenza di accordo con i sindacati o di autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro, l'eventuale sanzione disciplinare applicata sulla base delle risultanze ottenute dal datore di lavoro, per il tramite degli strumenti di controllo di cui sopra, è ritenuta illegittima.

Le sentenze già archiviate in Corte d'Appello

La giurisprudenza, al riguardo, ha infatti affermato che è da ritenersi “illegittimo, per violazione dell'art. 4 st. lav., il licenziamento inflitto a seguito della rilevazione (effettuata tramite un programma di controllo informatico) del reiterato collegamento a siti Internet non lavorativi e a una casella di posta elettronica personale, nel caso in cui l'utilizzazione del citato programma non sia stato autorizzato preventivamente da un accordo sindacale o dall'Ispettorato del lavoro” (Corte d'Appello di Milano, sentenza del 30 settembre 2005). E ancora: “il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, previsto dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, è posto a suprema garanzia dei lavoratori, e pertanto le eventuali risultanze di un'apparecchiatura di controllo

installata e utilizzata in assenza del preventivo accordo sindacale, o dell'autorizzazione amministrativa, richiesto dal comma 2 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, sono del tutto inutilizzabili ai fini disciplinari, a nulla rilevando il fatto che il datore di lavoro avrebbe potuto provare il comportamento dei lavoratori anche attraverso diversi mezzi istruttori (nel caso di specie il datore di lavoro aveva licenziato alcuni dipendenti, giustificando tale decisione espulsiva partendo dai dati emersi da un software installato e utilizzato senza il preventivo accordo sindacale) (Tribunale di Milano, sentenza del 18 marzo 2006).

Conclusioni

In conclusione, dunque, seppur la ripetuta connessione ad Internet durante l'orario di lavoro possa integrare un comportamento disciplinarmente rilevante e sanzionabile anche con il più grave dei provvedimenti (il licenziamento), per poter legittimamente accertare e contestare i fatti, per il tramite di idonei strumenti informatici di controllo, il datore di lavoro deve osservare la specifica procedura dettata dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. ■

I vostri quesiti legali

Questa rubrica è frutto della collaborazione con Avvocati24, portale de Il Sole 24 Ore (www.avvocati24.com). Il sito presenta due aree: la prima è una rivista telematica con funzione formativa e informativa, dedicata sia al grande pubblico sia ai professionisti. La seconda è una directory pensata per mettere in contatto avvocati e clienti. Attraverso una maschera di ricerca, gli utenti possono, dopo aver inserito la città e la materia di competenza dell'avvocato, ottenere un elenco di nominativi con tanto di schede descrittive del profilo professionale e dello studio legale. Un pool di avvocati risponderà sulle nostre pagine ai quesiti legali posti dai nostri lettori.



Avvocati24
 Guida alla ricerca degli studi legali