

## ***Controlli sui pc dei dipendenti e applicazione di sanzioni disciplinari per condotte non conformi***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con sentenza 27 ottobre 2025, n. 28365, ha ritenuto che, in tema di controlli su strumenti informatici aziendali, costituisce adeguata informativa ai sensi dell'art. 4, comma 2, St. Lav., la diffusione di una policy aziendale che comunichi preventivamente ai dipendenti la possibilità di effettuare verifiche e controlli in caso di rilevate anomalie, nel rispetto delle previsioni di legge, con riserva di applicazione di sanzioni disciplinari in caso di accertamento di comportamenti non conformi: ne consegue che è legittimo il licenziamento disciplinare adottato nei confronti del dipendente responsabile di violazioni delle regole aziendali.

### **Il caso**

La sentenza trae origine dall'impugnazione di un licenziamento per giusta causa irrogato dalla società datrice di lavoro sulla base di un controllo effettuato sul pc in uso al dipendente per rendere la prestazione lavorativa, a seguito del sospetto di operazioni anomale. La Corte di merito, nel confermare la decisione del Tribunale, rigettava le domande del lavoratore, ritenendo che le prescrizioni di cui all'art. 4, Legge n. 300/1970, fossero state rispettate dall'azienda, ritenendo utilizzabili gli elementi di prova acquisiti sul pc aziendale, in presenza di un'adeguata informativa. Il lavoratore proponeva, pertanto, ricorso per cassazione.

La Corte di Cassazione, nel confermare la pronuncia impugnata, ha offerto spunti di riflessione su 3 temi centrali:

1. l'utilizzabilità dei dati raccolti tramite gli strumenti di lavoro;
2. la proporzionalità della sanzione espulsiva;
3. il ruolo della contrattazione collettiva nella tipizzazione degli illeciti disciplinari.

In primo luogo, il lavoratore lamentava la violazione dell'art. 4, Legge n. 300/1970, del GDPR e del Codice della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003), sostenendo l'illegittimità dei controlli effettuati sul pc aziendale e l'assenza di un'adeguata informativa. La Suprema Corte ha dichiarato inammissibile il motivo di censura, in quanto la Corte d'Appello aveva accertato che al

lavoratore era stata fornita un'adeguata informativa tramite la diffusione della policy aziendale. Tale documento informava chiaramente i dipendenti della possibilità di effettuare verifiche e controlli sugli asset aziendali in caso di anomalie, con possibili conseguenze disciplinari.

Il lavoratore contestava, inoltre, l'assoluta sproporzione tra la condotta addebitata e la sanzione espulsiva. Gli Ermellini, nel ribadire che la valutazione della proporzionalità è un giudizio di merito, che, se congruamente motivato, è incensurabile in sede di legittimità, ha ritenuto che la Corte di merito avesse ritenuto la condotta del lavoratore di particolare gravità, valorizzando una serie di elementi che, complessivamente, giustificavano la massima sanzione.

Il lavoratore sosteneva, infine, che il fatto contestato rientrasse tra le condotte punibili con sanzione conservativa, secondo le previsioni del CCNL di settore. In linea di principio, se la contrattazione collettiva qualifica una determinata infrazione come punibile con una sanzione conservativa, il giudice non può ritenere legittimo il licenziamento per la medesima condotta, in quanto le parti sociali hanno già operato una valutazione di minor gravità. Tuttavia, questo vincolo viene meno quando la condotta concreta del lavoratore presenta elementi aggiuntivi, *«estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale»*. In tali casi, il fatto non è più suscumbibile nella fattispecie astratta prevista dal CCNL e dev'essere valutato autonomamente dal giudice secondo la clausola generale della giusta causa. Nel caso di specie, la Cassazione ha dichiarato il motivo inammissibile per un vizio procedurale (mancata produzione in giudizio della clausola CCNL di cui è stata denunciata l'erronea interpretazione). Inoltre, veniva indicata una previsione della contrattazione collettiva che punisce con sanzione conservativa una condotta che è differente rispetto a quella accertata dalla Corte territoriale e in contrasto con la valutazione espressa dalla medesima in ordine all'esistenza di un "grave nocumento" per l'azienda, che può riguardare anche il patrimonio reputazionale.

**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**  
**integrata** con l'**AI indispensabile**  
per **Professionisti e Aziende >>**

