

# Uso del PC per finalità personali - licenziamento - reintegrazione nel posto di lavoro : TRIBUNALE DI PERUGIA, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA 20 febbraio 2006

**Autore:** sentenza

**In:** Diritto civile e commerciale

**TRIBUNALE DI PERUGIA**

-

SEZIONE LAVORO -

**IL GIUDICE**

nella causa n. ... r.g.

Promossa da

**XX** - \*\*\*\*\* e \*\*\*\*\*

Contro

**YY S.P.A.** - Avv. to \*\*\*\*\*

Ha emesso la seguente

**ORDINANZA**

Con ricorso depositato il 1 dicembre 2005 ai sensi dell'art. 700, XX, già dipendente della YY S.p.A., chiedeva che il Tribunale di Perugia, accertata l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatogli dall'azienda il 26 novembre 2005, disponesse in via d'urgenza la sua immediata reintegrazione nel posto di lavoro. Sotto il profilo del fumus boni iuris, l'attore rilevava in primo luogo che il licenziamento era inefficace ed illegittimo per motivi formali e procedurali; inoltre, esso era illegittimo nel merito, poiché intimato sulla base di un addebito disciplinare insussistente. Rilevava poi come fosse soddisfatto anche il requisito del periculum in mora, in quanto era indubbio che il suo diritto a riprendere il lavoro sarebbe stato esposto, nel tempo occorrente per farlo valere in via ordinaria, al rischio di un pregiudizio grave e irreparabile, considerate anche le difficili condizioni socio - economiche della sua famiglia, che aveva quale unica fonte di sostentamento i proventi della sua attività professionale.

La società convenuta si costituiva in giudizio il 31 dicembre 2005, rilevando l'infondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto.

All'udienza del 10 gennaio 2006, sentito il ricorrente e terminata la discussione, il giudice riservava la decisione. La riserva viene sciolta con questa ordinanza.

XX, giornalista professionista, fu assunto nel ... dal quotidiano "ZZ" quale addetto al settore della cronaca nera. In precedenza, dal ... circa, aveva collaborato in forma autonoma con il medesimo giornale. Con lettera datata 26 ottobre 2005, la YY S.p.A., proprietaria della testata, gli contestava, quale infrazione disciplinare, per aver utilizzato per fini estranei all'attività del giornale il programma di accesso a internet, messo a sua disposizione per ragioni di servizio; nel breve lasso di tempo compreso fra il 1 agosto e il 23 ottobre 2005, dalla sua postazione internet era stato stabilito un numero relevantissimo di contatti (circa 418.000), la maggior parte dei quali con siti di carattere pornografico. Ciò era avvenuto anche quando il dipendente sarebbe dovuto essere assente per ferie, e in giorni di chiusura del giornale. L'azienda, nel dare atto di aver consultato il direttore di testata, comunicava al dipendente la sospensione cautelare dal servizio, fermo restando il pagamento della retribuzione.

Lo XX rispondeva con lettera del 28 ottobre, redatta dai suoi legali, nella quale osservava che, quale giornalista addetto alla cronaca nera, si era occupato della "vicenda Giorni" di Città di Castello (ossia, della violenza sessuale e dell'omicidio di una bambina in tenera età, colà avvenuti nell'aprile 2004, per i quali pende processo penale dinnanzi agli uffici giudiziari di Perugia) e di altre vicende legate al sesso e alla violenza; per le sue ricerche si era appunto avvalso del computer messogli a disposizione dall'azienda. In tal modo si spiegavano e giustificavano gli accessi ai siti pornografici cui faceva riferimento la lettera di contestazione.

Con lettera del 7 novembre, la società chiedeva allo XX di fornire per iscritto "una precisa illustrazione dei siti web utilizzati per la sua attività giornalistica" e in particolare per le vicende menzionate nella lettera di giustificazioni. I legali del ricorrente rispondevano con missiva del 10 novembre, del seguente tenore:

**"La Vostra richiesta non ci sembra percorribile vertendosi in materia contrattuale e non in una**

**inchiesta di sapore poliziesco, non consentita dalla legge.**

**Del resto il lavoro dello XXX**

**non poteva non procedere a tentoni e tentativi stante la natura delle varie ricerche poste in essere”.**

Il 17 novembre, la YY S.p.A. comunicava al comitato di redazione de “ZZ”, ai sensi dell’art. 34 del contratto nazionale di lavoro giornalistico, la decisione dell’azienda di irrogare allo XX il licenziamento per giusta causa, tenuto conto della gravità del comportamento addebitatogli, con decorrenza dal ricevimento da parte dell’interessato della lettera di licenziamento, e comunque non prima del decorso delle settantadue ore, concesse dall’art. 34 del CNLG al comitato di redazione per esprimere i pareri e le proposte previsti dalla stessa norma, lettera d, in varie materie, fra cui i licenziamenti.

Con telegramma del 25 novembre, pervenuto al destinatario il giorno successivo, la società intimava al giornalista il licenziamento per giusta causa. Seguiva una lettera, datata 23 novembre ma ricevuta dallo XX il 1° dicembre, nella quale era riprodotto fedelmente il testo del telegramma:

**“...Abbiamo valutato le giustificazioni da Lei inviateci tramite il Suo difensore, con lettera del 28 ottobre u.s. e 10 novembre u.s., nonché l’avvenuto espletamento della procedura instaurata, in data 17 novembre u.s., ai sensi dell’art.34 del CNLG, a cui non ha fatto seguito alcuna indicazione da parte del medesimo organismo sindacale.**

**Le Sue deduzioni non sono accoglibili, perchè fuorvianti, inconferenti e in quanto contrastano con la dinamica degli avvenimenti da noi legittimamente accertati.**

**Riteniamo, quindi, che l’aver utilizzato inequivocabilmente il collegamento alla rete internet dalla sua posizione di lavoro, per molte ore, per visionare siti web che nulla hanno a che fare con la sua attività lavorativa anche durante giornate in cui avrebbe dovuto essere assente dal servizio per ferie o addirittura in occasione di chiusura del giornale, ha posto in essere un grave inadempimento degli obblighi di correttezza e diligenza a Lei facenti capo, tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario.**

**Le comunichiamo di conseguenza la nostra decisione di risolvere il rapporto di lavoro con Lei in corso per effetto immediato, per giusta causa, ex art.2119 cod. civ....”**

Seguiva l’impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore.

Così sintetizzati i fatti, devono essere esaminate le singole censure mosse al licenziamento del ricorrente. Egli ne eccepisce, in primo luogo, l’inefficacia, per la mancanza della sottoscrizione: il provvedimento è stato infatti comunicato con telegramma, e quindi è privo di sottoscrizione.

La censura è priva di fondamento. L'art. 2, primo comma della legge 15 luglio 1966, n.604 prevede che il datore di lavoro comunichi in forma scritta il licenziamento al prestatore.

Il terzo comma sancisce l'inefficacia del licenziamento, fra l'altro, quando questo sia stato intimato senza l'osservanza della forma scritta; nulla prevede, invece, per il caso in cui manchi la sottoscrizione del datore di lavoro. Nel caso di specie, il requisito della forma scritta risulta soddisfatto, poiché il licenziamento è stato intimato mediante l'invio di un telegramma, considerato dalla giurisprudenza di legittimità e di merito (v. Cass., 23 ottobre 2000, n.1359; Corte App. Milano, 6 agosto 2003) come un mezzo idoneo a tal fine, purché il destinatario non ne disconosca la provenienza. Lo XX non ha mai dubitato che il telegramma provenisse dalla società datrice di lavoro, tanto che ha immediatamente impugnato il licenziamento con esso irrogato, con lettera indirizzata alla medesima società. Il licenziamento, dunque, dev'essere ritenuto efficace, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 604/66.

L'attore deduce poi vari vizi formali del provvedimento impugnato. Anzitutto, rileva che i provvedimenti disciplinari, in base alle disposizioni contrattuali, non possono essere adottati se non dopo aver sentito il direttore.

L'art. 50 del CNLG vigente prevede, al secondo comma, che, in presenza della violazione degli obblighi propri dei giornalisti, l'azienda possa adottare provvedimenti disciplinari, "sentito il direttore". Ebbene, nel caso in esame risulta che il direttore della testata giornalistica era stato consultato dall'azienda fino all'epoca della contestazione di addebito e della sospensione cautelare dal servizio (seconda pagina della lettera del 26 ottobre 2005). La doglianza del ricorrente appare dunque infondata.

L'attore rileva poi che il provvedimento è stato adottato in violazione del regolamento di disciplina, introdotto dal CNLG del 2001, vigente all'epoca dei fatti di causa. Egli osserva, a.p. 5 del ricorso: "nel caso di specie secondo la "tipizzazione" e tassatività delle misure disciplinari il comportamento addebitato viene espressamente qualificato dall'editore come "uso di strumenti aziendali per lavori estranei all'attività dell'azienda" dando, quindi, luogo obbligatoriamente alla sanzione - stabilita dal regolamento di disciplina all'art. 50 dalla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni"

Anche questa doglianza è infondata. E' ben vero che l'art. 50 del CNLG prevede, al n. 4, la sanzione disciplinare della "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni" in alcune ipotesi, tra cui "l'uso di strumenti aziendali per un lavoro estraneo all'attività dell'azienda" e "il danneggiamento di notevole entità di materiale aziendale, per colpa grave". Nella lettera di contestazione veniva addebitato al ricorrente di aver fatto un uso massiccio del computer aziendale e della concessione a internet per ragioni estranee al servizio, e in "violazione delle norme di legge, della disciplina aziendale e del verbale di accordo del 7 aprile 2004, sottoscritto tra Azienda e CDR, in base al quale: "i PC redazionali sono dotati di un accesso ad internet per la consultazione di siti a carattere informativo utili per l'attività redazionale" (punto d della lettera). Pertanto, già dalla contestazione dell'addebito appariva chiaro che l'azienda ravvisava nella condotta del ricorrente non già gli estremi della violazione dell'art. 50, n. 4 del CNLG, bensì profili di responsabilità assai più rilevanti,

come infatti si evince dal terz'ultimo paragrafo della lettera, nel quale veniva posta in evidenza "la gravità della situazione esposta, in quanto incidente sull'elemento fiduciario". La valutazione dell'azienda risultava poi confermata dalla comunicazione del licenziamento, sopra testualmente riportata, nella quale non vi è alcun accenno alla violazione di specifiche norme disciplinari del contratto collettivo, ma si sostiene, piuttosto, che la condotta contestata al lavoratore costituisce un grave inadempimento degli obblighi contrattuali, "tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario". E infatti, coerentemente con tale rilievo, la società dichiara di risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. Si noti che il contratto collettivo non prende neppure in considerazione le ipotesi di licenziamento per giusta causa, che, per tanto, per i giornalisti, trovano la loro unica disciplina nella legge.

Altra doglianza del ricorrente riguarda il controllo eseguito dall'azienda dell'uso del personal computer assegnatogli, in particolare delle connessioni a internet: tale controllo violerebbe, a suo avviso, gli artt. 4 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Nella fattispecie, tuttavia, non può essere ravvisata la violazione di nessuna delle due norme invocate dalla difesa attrice. Non dell'art. 4, il quale, al primo e al secondo comma, prevede:

**"E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

**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, prevede l'Ispettorato del lavoro, dettando ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".**

E' evidente che la società convenuta non ha utilizzato "le altre apparecchiature" per controllare l'attività del prestatore "a distanza" (in questo caso una distanza nel tempo piuttosto che nello spazio). Ciò che essa si proponeva di accertare con quel controllo era, in realtà, soltanto il corretto uso da parte del dipendente dei mezzi informatici posti a sua disposizione esclusivamente per finalità professionali. Il caso odierno è analogo a quello deciso dalla Corte di cassazione con sentenza n. 4746 del 3 aprile 2002. In quella pronuncia, la Corte rilevava che i giudici di appello avevano affermato l'illegittimità delle contestazioni disciplinari mosse dalla datrice di lavoro al dipendente in relazione all'uso privato del telefono aziendale; ciò in quanto avevano erroneamente ritenuto che esse si basassero su dati acquisiti mediante apparecchiature elettroniche di controllo installate in difetto dei presupposti di cui all'art. 4 della legge n.300 del 1970. A questo proposito, rilevava la Corte:

**" Ai fini della operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza**

**dell'attività dei lavoratori previsto dall'art.4 L. n.300 citata, è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dell'ambito di applicazione della norma i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (c.d. controlli difensivi), quali, ad esempio, i sistemi di controllo dell'accesso ad aree riservate, o, appunto, gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate. Nella specie, pertanto, considerato il tipo di lavoro cui era addetto il P., il Tribunale avrebbe dovuto valutare il comportamento del datore di lavoro come inteso a controllare la condotta illecita del dipendente e non l'attività lavorativa svolta dal medesimo”.**

Vuoi per l'autorevolezza dell'organo da cui promanano, vuoi per la loro intrinseca fondatezza, le considerazioni della Suprema Corte sono pienamente condivisibili e inducono a ritenere insussistente la violazione dell'art. 4, denunciata dal ricorrente.

Il medesimo principio giurisprudenziale consente di escludere che nel caso di specie si sia in presenza della violazione dell'art. 8 della legge. n. 300/70. In base a questa norma, rubricata “Divieto di indagini sulle opinioni”,

**“è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione come nel corso del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”**

L'attore sostiene che il controllo sui suoi accessi a siti internet si sarebbero risolto in un'indagine illecita, in quanto avrebbe potuto consentire di accedere anche a dati attinenti alla sfera personale del lavoratore, non incidenti appunto sulla valutazione della sua attitudine professionale, e quindi coperti da un diritto assoluto di riservatezza.

La tesi del ricorrente, pur suggestiva, è tuttavia infondata. Come si è già rilevato, il controllo eseguito dalla convenuta sul numero e la durata degli accessi a siti internet compiuti dallo XX in un determinato lasso temporale aveva il solo scopo di accertare se questi fosse venuto meno ai suoi doveri; non era invece diretto a indagare sulle sue inclinazioni o, in senso lato, sulle sue opinioni, per acquisire in modo illecito quelli che oggi la disciplina sulla cosiddetta privacy o riservatezza definisce “dati sensibili”. Di conseguenza, la fattispecie concreta esula dall'ambito di applicazione dell'art.8.

Dev'essere infine sottolineato come il controllo dei dati relativi alla “navigazione” in internet effettuata dal personal computer in uso al ricorrente fosse pienamente conforme alla previsione dell'art.4, secondo comma della legge n.300/70, sopra riportato. Infatti, l'art.8 dell'accordo stipulato il 7 aprile 2004 tra la YY S.p.A. e il competente organismo di rappresentanza dei lavoratori, il comitato di redazione, prevedeva che tutti gli accessi dalle singole postazioni verso indirizzi internet fossero mantenuti in un apposito log di sistema, ed è appunto attingendo ai dati in esso presenti che la società ha potuto ricostruire tutti i contatti con siti internet stabiliti dallo XX nel periodo 1°agosto-23 ottobre 2005.

Così risolte tutte le questioni procedurali e formali, il licenziamento impugnato deve essere esaminato e valutato dal punto di vista del merito.

Non si può dubitare che l'attore, nel breve lasso di tempo indicato, abbia stabilito un numero impressionante di contatti con siti internet, per un totale di circa 418.000, come risulta dalla documentazione prodotta in giudizio dalla resistente. Del resto, lo stesso XX, di là da vaghi e non convinti argomenti difensivi, non nega, nella sostanza, di aver posto in essere l'attività di "navigazione" contestatagli. Egli si difende certamente in maniera generica quando, nel tentativo di attribuire almeno in parte ad altri quell'attività, sostiene che il computer, una volta acceso e connesso a internet, poteva essere utilizzato anche da altre non meglio individuate persone, nei momenti in cui egli si allontanava dalla redazione per il suo lavoro. E' altrettanto generica, oltre che contraddittoria quell'argomento difensivo precedente, la spiegazione che lo XX fornisce delle sue frequenti e prolungate connessioni a siti internet, gran parte dei quali di carattere pornografico: egli avrebbe dovuto consultare quei siti per non meglio precisate esigenze di servizio, ossia per inchieste giornalistiche su fatti di cronaca collegati a sesso e violenza, come il "caso Giorni" di Città di Castello. Chiamato dall'azienda a specificare quali fossero le inchieste giornalistiche che richiedevano quei collegamenti, e quali fossero in particolare i siti visitati, lo XX si è rifiutato di fornire alcuna precisazione, asserendo che la richiesta della società aveva un "sapore poliziesco" e che non era consentita dalla legge. Questa risposta elusiva e vaga rivela una completa mancanza di argomenti, poiché è evidente che se quei collegamenti a internet avessero realmente trovato una giustificazione nell'attività professionale del ricorrente, questi avrebbero avuto tutto l'interesse a chiarire la vicenda. La realtà è che egli visitava quei siti per proprio diletto, dunque per ragioni estranee all'attività produttiva della datrice di lavoro.

Così stabilita la veridicità dei fatti contestati, rimane da accertare se questi potessero costituire una giusta causa di licenziamento, ai sensi dell'art.2119 c.c.

La giusta causa di licenziamento si deve ravvisare ai sensi dell'art.2119 del codice civile, in qualsiasi fatto che renda intollerabile la prosecuzione del rapporto, anche per il limitato lasso temporale corrispondente al periodo di preavviso previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Si deve trattare, dunque, di un fatto particolarmente grave, idoneo a ledere irrimediabilmente l'elemento fiduciario che sempre deve sostenere il rapporto tra datore di lavoro e prestatore.

Nel caso in esame, il comportamento addebitato al lavoratore fu certamente scorretto, poiché è evidente che il prestatore di lavoro non può utilizzare per fini personali beni destinati dall'azienda all'attività produttiva; per i personal computer in dotazione a ciascun giornalista questa elementare regola di comportamento era del resto chiaramente desumibile dall'accordo aziendale del 7 aprile 2004, che prevedeva: "i PC redazionali sono dotati di un accesso ad internet per la consultazione di siti a carattere informatico utili per l'attività redazionale".

Tuttavia, considerati i motivi di licenziamento in correlazione con gli addebiti contestati, non sembra che quell'inadempimento fosse connotato da una gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto, sia pur

solo temporanea, e quindi da legittimare il licenziamento in tronco per giusta causa.

Nella lettera di licenziamento, la società resistente non ha contestato allo XX un calo di rendimento nel periodo in cui era avvenuta la massiccia attività di navigazione in internet, circostanza che viceversa, se accertata, avrebbe sicuramente costituito un grave inadempimento del dovere fondamentale del prestatore. Si deve dunque ritenere che il ricorrente, pur frequentando assiduamente la rete per motivi puramente personali ed egoistici, continuasse tuttavia a svolgere regolarmente i suoi compiti di giornalista per l'azienda datrice di lavoro.

La convenuta non ha neppure contestato allo XX di averle provocato con la sua condotta un danno economico. Si è limitata ad affermare che l'uso improprio del bene aziendale aveva provocato problematiche gestionali e sovraccarichi alla rete informatica, esponendola al rischio di contaminazione da virus informatici (punto f della lettera di contestazione di addebito del 26 ottobre 2005), ma non ha dimostrato che quegli inconvenienti si siano effettivamente verificati: non sono stati prodotti documenti né sono stati dedotti altri mezzi di prova per dimostrare che i frequenti e prolungati collegamenti a internet dello XX abbiano effettivamente causato disservizi alla rete informatica dell'azienda.

Inoltre, non sembra privo di rilievo che il rapporto tra le parti si sia protratto durante un lungo intervallo temporale, durante il quale lo XX dapprima quale collaboratore, poi quale dipendente, aveva prestato attività per "ZZ", senza mai dar luogo, fino agli eventi oggetto dell'odierno procedimento, a rilievi o censure. Il positivo svolgimento del rapporto nel periodo precedente avrebbe dovuto quindi indurre la datrice di lavoro a una valutazione viepiù attenta e prudente dei comportamenti oggetto della contestazione disciplinare.

In conclusione, la violazione dei doveri di correttezza e diligenza imputata al ricorrente nella comunicazione di recesso non è stata sufficientemente determinata e specificata, cosicché appare impossibile valutarne l'effettiva incidenza sul rapporto fiduciario. Di conseguenza, si deve ritenere insussistente la giusta causa di licenziamento dedotta dalla datrice di lavoro. Appare dunque integrato il requisito del *fumus boni iuris*, indispensabile per l'accoglimento della domanda cautelare.

Sussiste altresì il *periculum in mora*, presupposto anch'esso indispensabile per l'adozione dei provvedimenti d'urgenza previsti dall'art. 700c.p.c.: lo stato di disoccupazione conseguente al provvedimento espulsivo comporta per il ricorrente una situazione di grave disagio morale oltre che economico, di per sé non risarcibile; è infatti universalmente riconosciuto, anche nella Carta costituzionale, che il lavoro rappresenta uno dei momenti essenziali in cui si esplica e si realizza la personalità di ciascun individuo. Inoltre, egli ha dedotto e dimostrato che la sua famiglia, composta dalla moglie inferma e da un figlio che non ha ancora raggiunto l'indipendenza economica, non può contare su altri redditi, a parte quelli che egli trae dal suo lavoro di giornalista presso il quotidiano "ZZ"; ha poi documentato la precaria situazione in cui versa la famiglia, debitrice verso istituti bancari e destinataria di uno sfratto per finita locazione. Si deve quindi ritenere che, nel tempo occorrente per farlo valere in via ordinaria, il diritto del ricorrente sarebbe esposto alla minaccia di un pregiudizio grave e irreparabile,



insuscettibile di risarcimento, ed è proprio in tali situazioni che la legge ammette il ricorso alla procedura d'urgenza di cui all'art. 700 c.p.c.

Di conseguenza, il ricorso dev'essere accolto e alla società convenuta dev'essere ordinato di reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro da lui occupato fino alla data del licenziamento, con le medesime mansioni o con mansioni equivalenti.

La statuizione sulle spese di questa fase dev'essere rinviata all'esito del giudizio di merito, per la cui introduzione viene concesso il termine previsto dalla legge.

**P.Q.M**

### **IL GIUDICE**

Visti gli art. 700, 669-sexies e seguenti c.p.c,

in accoglimento del ricorso proposto da XX, ordina alla YY S.p.A. di reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro occupato fino al momento del licenziamento, con le medesime mansioni o con mansioni equivalenti;

concede alle parti il termine perentorio di trenta giorni per l'introduzione del giudizio di merito.

Si comunichi.

Perugia, 20 febbraio 2006

**IL GIUDICE** Dr.ssa Alesandra Angeleri

<https://www.diritto.it/uso-del-pc-per-finalita-personali-licenziamento-reintegrazione-nel-posto-di-lavoro-tribunale-di-perugia-sezione-lavoro-ordinanza-20-febbraio-2006/>