

Limiti all'utilizzo del cellulare aziendale: rassegna giurisprudenziale

Autore: Rinaldi Manuela

In: Diritto del lavoro

Sommario: 1. Nozioni generali; 2. Rassegna giurisprudenziale

1. Nozioni generali

Una delle problematiche su cui la giurisprudenza spesso è intervenuta, con diverse pronunce, è quella concernente l'utilizzo da parte del dipendente del telefono aziendale anche e soprattutto per fini privati e la legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro.

La legittimità del recesso dovrà, comunque, essere valutata caso per caso, tenendo in considerazione i seguenti elementi, ovvero:

-

la frequenza delle telefonate effettuate dal dipendente;

-

il limite oltre il quale il datore potrà ravvisare nel comportamento del lavoratore gli estremi di un inadempimento che sia tale da giustificare un provvedimento di recesso.

Nell'ambito della questione trattata occorre, però, fare distinzione tra:

-

utilizzo del cellulare per motivi personali;

-

utilizzo del cellulare aziendale per motivi di lavoro.

Nella prima ipotesi è possibile parlare di **obbligo del lavoratore di rispettare**, quanto eventualmente richiedono sia l'Azienda che il datore.

Nel secondo caso, come precisato anche dalla giurisprudenza (cfr. Cassazione Civile, 12 ottobre 2012, n. 17438 (1) ci si può riferire al diritto del lavoratore di essere tutelato dal rischio elettromagnetico.

Il controllo da parte del datore di lavoro per quanto concerne le comunicazioni telefoniche effettuate dal dipendente tramite il telefono aziendale (2) importa dei profili di problematicità molto simili a quelli involgenti il monitoraggio della posta elettronica aziendale: anche qui, infatti, la valutazione della legittimità dei controlli deve essere effettuata con riferimento sia alla tutela della riservatezza, sia alla disciplina dei controlli a distanza (art. 4 Stat. lav.).

La giurisprudenza ha precisato che gli strumenti telematici aziendali sono nella disponibilità del lavoratore solo per l'esecuzione della propria prestazione lavorativa: **l'utilizzo indebito del telefono aziendale**, anche per un numero circoscritto di telefonate, costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c. sia per la portata economica del danno, sia per la corrispondente sottrazione di tempo di lavoro - Trib. Milano 2005) (3).

La giurisprudenza ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato allorché la contestazione tardivamente formulata abbia determinato un effetto di cumulo di singole infrazioni che, ove contestate separatamente e tempestivamente, non sarebbero state tali da integrare gli estremi della giusta causa.

Nel caso concreto la società aveva contestato cumulativamente, a oltre un anno dall'inizio della condotta illecita, l'uso privato del telefono aziendale (4).

Ancora la Cassazione ha dichiarato legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo irrogato ad un dipendente "reo" di aver effettuato dal telefono del datore numerose telefonate private (Cass. civ. 7 aprile 1999, n. 3386).

1. 2.

Rassegna giurisprudenziale

Con la **decisione n. 16622 del 1 ottobre 2012** la Cassazione ha precisato che il divieto di controlli a distanza ex art. 4, della legge n. 300 del 1970, implica che i controlli difensivi posti in essere mediante sistema informatico di rilevamento delle telefonate ricadono nell'ambito dell'art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970, e, fermo il rispetto delle garanzie procedurali previste, non possono impingere la sfera della prestazione lavorativa dei singoli lavoratori; qualora interferenze con quest'ultima vi siano, e non siano stati adottati dal datore di lavoro sistemi di filtraggio delle telefonate per non consentire, in ragione della previsione dell'art. 4, comma 1, di risalire all'identità del lavoratore, i relativi dati non possono essere utilizzati per provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore medesimo.

In tema di controllo a distanza dei lavoratori, il divieto previsto dall'art. 4 dello statuto dei lavoratori di installazione di impianti audiovisivi od di altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, riferendosi alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro, non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito posto in essere da propri dipendenti, di utilizzare le risultanze di registrazioni

operate fuori dall'azienda o tabulati telefonici acquisiti da un soggetto terzo, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa, per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio, con la conseguenza che tali risultanze sono legittimamente utilizzabili nel processo dal datore di lavoro.

Cass. civ. sez. lav., 4 aprile 2012 n. 5371

Integra la nozione legale di giusta causa del licenziamento ex art. 2119 c.c. - in quanto in grado di far venir meno la fiducia del datore di lavoro sull'operato del dipendente - la condotta del lavoratore il quale utilizzi il telefono cellulare aziendale per scopi personali.

Il fatto che l'abuso del cellulare di servizio sia avvenuto con l'invio di sms e non con telefonate, non esclude l'inadempimento".

Cass. civ. 8 marzo 2010 n. 5546

La Corte di Cassazione con la sentenza del **9 luglio 2007 n. 15334 ha** confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa nei confronti di un lavoratore per l'utilizzo del telefono cellulare aziendale, da cui erano stati inviati migliaia di Sms, per fini personali.

Nel caso concreto posto all'attenzione della Corte, il lavoratore licenziato, dipendente da oltre trent'anni, si era difeso sostenendo che il cellulare era stato usato dal figlio, contro il quale il datore aveva presentato un esposto, costituendosi nei suoi confronti parte civile.

Ancora la giurisprudenza, stavolta di merito, ha precisato in più occasioni e diverse pronunce che è legittimo il licenziamento in caso di abuso del telefono aziendale per fini privati.

Il Tribunale di Milano, infatti, con la decisione del **17 dicembre 2004** nel caso dell'impiegato, con mansioni di custode notturno, che aveva effettuato dai telefoni dell'azienda numerose e lunghe telefonate a servizi a pagamento di cartomanzia.

Nella fattispecie, la responsabilità del dipendente è stata ritenuta aggravata dalle mansioni di fiducia da lui ricoperte.

Il Tribunale di Bari, con decisione del **3 ottobre 2005**, ha assimilato all'appropriazione di beni aziendali il comportamento di un lavoratore che usava il telefono aziendale per effettuare telefonate al proprio numero di cellulare, per "ricaricare" credito sulla propria utenza.

Ai fini dell'operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori previsto dall'art. 4 legge n. 300 del 1970, è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dell'ambito di applicazione della norma sopra citata i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (cosiddetti controlli difensivi), quali, ad esempio, come nella specie, gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate

Cass. 3 aprile 2002 n. 4746; Cass. 28 gennaio 2011 n. 2117 Cass 23 febbraio 2012 n. 2712.

Il licenziamento intimato ad un dipendente colpevole di avere utilizzato in modo abusivo ed eccessivo il telefono aziendale deve ritenersi illegittimo in quanto sproporzionato"

Pret. Roma, 18 settembre 1986

Note

1)

Concernente l'uso di telefoni nel corso dell'attività lavorativa e patologia tumorale

2)

ed a spese dell'azienda

3)

Cfr. _____ per _____ approfondire
<http://www.studiolegalemarella.it/novita-approfondimenti/lavoro/71/i-controlli-a-distanza-del-datore-di-lavoro-e-le-garanzie-a-tutela-del-lavoratore/875/>

4)

Sul punto si veda Trib. Livorno, 30 aprile 2001

<https://www.diritto.it/limiti-all-utilizzo-del-cellulare-aziendale-rassegna-giurisprudenziale/>