

DATORE DI LAVORO 'SPIA' DIPENDENTE SU FACEBOOK, CASSAZIONE: "E' LECITO"

28 Maggio 2015

L'AQUILA - Il datore di lavoro può adottare una falsa identità per 'adescare' su *Facebook* il dipendente sospettato di chattare durante l'orario di lavoro mettendo così a repentaglio la sicurezza degli impianti ai quali è addetto e il regolare funzionamento dell'azienda.

Lo afferma la Cassazione sottolineando che questo tipo di controllo è lecito in quanto non ha "ad oggetto l'attività lavorativa e il suo esatto adempimento, ma l'eventuale perpetrazione di comportamenti illeciti da parte del dipendente" già "manifestatisi" in precedenza.

Con queste motivazioni i supremi giudici hanno confermato il licenziamento per giusta causa di un operaio abruzzese addetto alle presse di una stamperia che si era allontanato dalla sua postazione per chattare per un quarto d'ora. Così non era potuto intervenire "prontamente" su una pressa bloccata da una lamiera che era rimasta incastrata nei meccanismi.

L'operaio anche nei giorni successivi si era intrattenuto con il cellulare in conversazioni su *Facebook*. Nel suo armadietto aziendale era stato trovato un iPad acceso e in collegamento con la rete elettrica. Per verificare con certezza queste 'abitudini' del dipendente, l'azienda aveva incaricato il responsabile del personale di creare "un falso profilo di donna su Facebook" per adescare l'operaio sospettato di violare le disposizioni aziendali sulla sicurezza delle fasi di lavorazione e degli impianti.

Secondo il datore di lavoro questo tipo di accertamento non violava lo statuto dei lavoratori perché mancava "di continuità, anelasticità, invasività e compressione dell'autonomia del lavoratore".

Questo punto di vista è stato condiviso dalla Sezione lavoro della Cassazione con la sentenza 10955. Ad avviso dei supremi giudici sono tendenzialmente ammissibili i controlli difensivi "occulti" anche "ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo", purché le modalità di accertamento non siano "eccessivamente invasive" e siano "rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti".

Per gli ermellini il falso profilo su Facebook, "era destinato a riscontrare e sanzionare un comportamento idoneo a ledere il patrimonio aziendale, sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti" e si è trattato di un "controllo difensivo" 'ex post' sollecitato "dagli episodi occorsi nei giorni precedenti, e cioè dal riscontro della violazione da parte del dipendente della disposizione aziendale che vieta l'uso del telefono cellulare e lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'orario di servizio".

Anche localizzare il dipendente tramite il suo "accesso a Facebook dal cellulare" è una 'tecnica' consentita, spiega ancora la Cassazione, "nella presumibile consapevolezza del lavoratore di poter essere localizzato attraverso il sistema di rilevazione satellitare del suo cellulare".

Per tagliare la testa al toro, la Cassazione sottolinea che "è principio affermato dalla giurisprudenza penale" che controllare una persona a distanza tramite Gps è una forma "di pedinamento eseguita con strumenti tecnologici, non assimilabile ad attività di intercettazione" soggetta a ferree autorizzazioni e costituisce "piuttosto una attività di investigazione atipica i cui risultati sono senz'altro utilizzabili in sede di formazione del convincimento del giudice".