



UNISIN doc.

Notiziario a cura della Segreteria Nazionale



Roma, 12 settembre 2013 – n. 26

LICENZIAMENTO PER UTILIZZO DELLA MAILING LIST AZIENDALE

La sentenza della Corte di Cassazione n. 20715 del 10 settembre 2013 afferma il principio secondo cui non si può utilizzare la mailing list aziendale per diffondere comunicati sindacali fortemente critici nei confronti dell'azienda.

Tale comportamento ha rilevanza disciplinare e può anche condurre al licenziamento in quanto prefigura una interruzione del rapporto fiduciario con il datore di lavoro, integrando un giustificato motivo soggettivo ancorché il comportamento non sia così grave da sostanziare un licenziamento per giusta causa.

Il dipendente si era appropriato della mailing list aziendale attraverso l'utilizzo della propria password e l'aveva installata su un computer del sindacato. A questi indirizzi aveva poi inviato comunicazioni sindacali dal contenuto particolarmente critico nei confronti della direzione aziendale.

La Corte ha respinto il ricorso del lavoratore sostenendo che, anche se nella lista non c'erano indirizzi di clienti o persone estranee all'impresa, non era possibile un suo utilizzo per finalità incongrue o addirittura in conflitto con la stessa azienda.

Il dipendente non ha potuto giovare nemmeno del verdetto del procedimento penale che, in parallelo, lo aveva visto prosciolto, seppure non con formula piena (mancanza di elementi di prova sufficienti).

In questi casi, infatti, il giudicato penale di assoluzione non impedisce al giudice del lavoro di procedere ad una propria valutazione di quegli stessi fatti che, sebbene non rilevanti penalmente, possono tuttavia esserlo sotto il profilo disciplinare.

A conclusioni diverse, ovviamente, sarebbe dovuto giungere il giudice del lavoro qualora la sentenza penale fosse stata perché il fatto non sussiste o avesse accertato l'estraneità del dipendente.

(Vedi Sentenza allegata: Cassazione, 10/09/2013, n. 20715)