

Se il dipendente è «infedele» l'azienda può spiare il suo pc (e licenziarlo): la sentenza della Cassazione

La Cassazione ha stabilito che, se il datore di lavoro ritiene che un lavoratore commetta azioni che ledono la reputazione aziendale, può procedere al controllo del pc fino a licenziarlo
(Fonte: <https://www.corriere.it/> 10 novembre 2025)



La Corte suprema di Cassazione ha respinto il ricorso di un dipendente, che è stato licenziato dalla propria azienda con l'accusa di essere entrato in possesso e aver diffuso **informazioni riservate**. In otto mesi, l'uomo avrebbe effettuato oltre 54 mila **accessi abusivi al sistema informatico aziendale**, estraendo oltre 10 milioni di record contenenti dati personali, informazioni di lavoro e documenti contabili e inviando 125 email a 10 indirizzi esterni alla società, contenenti 133 fatture di clienti, con **conseguente violazione dei dati personali della clientela**. Con questo quadro, la Cassazione sostiene che se l'azienda ritiene che un proprio lavoratore commetta **azioni che ledono il rapporto di fiducia o la sua reputazione**, il datore - previa informativa - può procedere con il controllo del pc e utilizzare i risultati dell'indagine fino al licenziamento.

Le ragioni dei giudici

Il dipendente ha contestato le accuse, sostenendo anche di non aver ricevuto «un'**adeguata informativa** sulla possibilità della datrice di lavoro di effettuare controlli sugli asset aziendali», ritenendoli «controlli illegittimi». Ma non è stato sufficiente ad ottenere una rivalutazione del caso dai giudici, i quali hanno ritenuto «utilizzabili gli elementi di prova acquisiti dalla società sul

computer in uso al dipendente», dal momento che «nonostante il controllo sul computer fosse stato eseguito acquisendo dati precedenti al primo alert dei sistemi informatici aziendali, che aveva ingenerato il sospetto di operazioni anomale, l'attività compiuta dalla datrice di lavoro doveva ritenersi conforme alle prescrizioni dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, in quanto vi era la prova che era stata fornita anche al dipendente un'adeguata informativa mediante diffusione della policy aziendale sull'utilizzo delle dotazioni informatiche».

La violazione delle regole aziendali

L'informativa è un documento con cui la datrice di lavoro ha informato «i dipendenti della possibilità di effettuare, in caso di rilevate anomalie, verifiche e controlli nel rispetto delle previsioni di legge — si legge nella sentenza —, riservandosi, in caso di **accertamento di comportamenti non conformi** alle disposizioni aziendali, la possibilità di applicare le previsioni contrattuali in materia disciplinare».

La Cassazione ritiene, quindi, che tutte le procedure previste dalla legge siano state seguite adeguatamente da parte della datrice di lavoro. Il dipendente, invece, «ha compiuto reiterate condotte di abuso negli accessi al sistema utilizzato, ricercando, visualizzando e **trasmettendo all'esterno dati sensibili**, esponendo l'azienda a **danni di immagine**, oltre che a potenziali pregiudizi patrimoniali».

Inoltre, per un periodo, durante l'orario di lavoro, il dipendente «si è dedicato ad attività estranee ai compiti assegnatigli, mostrando disinteresse per il suo lavoro, così palesemente violando i **doveri di fedeltà e diligenza**». Secondo i giudici si tratta di comportamenti legati a una «consapevole, intenzionale e persistente violazione delle regole aziendali».