

Civile Sent. Sez. L Num. 32283 Anno 2025

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: PONTERIO CARLA

Data pubblicazione: 11/12/2025

Oggetto

Licenziamento
disciplinare

R.G.N.11009/2024

Cron.

Rep.

Ud. 08/10/2025

PU

SENTENZA

sul ricorso 11009-2024 proposto da:

rappresentato e difeso dagli avvocati LIVIO
NERI, ALBERTO GUARISO;

- ricorrente -

contro

AMAZON ITALIA LOGISTICA S.R.L. in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa
dall'avvocato VITTORIO MORESCO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 437/2023 della CORTE D'APPELLO di
TORINO, depositata il 31/10/2023 R.G.N. 349/2023;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza
del 08/10/2025 dalla Consigliera CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per il rigetto del
ricorso;

udito l'avvocato LIVIO NERI;

udito l'avvocato VITTORIO MORESCO.

Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Torino ha respinto l'appello di _____, confermando la sentenza di primo grado che aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento per giusta causa intimatogli da Amazon Italia Logistica s.r.l. con lettera del 20 luglio 2020.

1.1. La Corte territoriale ha premesso che al sig. _____, dipendente della società dal 5.6.2017 con qualifica di quadro e mansioni di *Reliability and Maintenance Engineering Manager*, era stata contestata la violazione degli obblighi di confidenzialità del processo di selezione dei dipendenti, obblighi previsti dalla *policy* aziendale e, comunque, rientranti nei doveri di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

1.2. La Corte di merito ha respinto la censura di inutilizzabilità delle conversazioni contenute nella *chat* aziendale Amazon Chime affermando: che quest'ultima, destinata alle comunicazioni di servizio dei dipendenti che vi accedono mediante *account* aziendale, costituisce uno strumento di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970, come modificato dal d.lgs. n. 151 del 2015, essendo funzionale alla prestazione lavorativa; che tale funzione non viene meno per il fatto che la *chat* può essere utilizzata anche per conversazioni private e fuori dall'orario di lavoro e può essere installata liberamente anche da utenti privati; che nel caso di specie è stata impiegata per questioni di lavoro; che l'utilizzabilità delle informazioni raccolte dalla *chat* è condizionata unicamente, in base al disposto del terzo comma del citato art. 4, alla "adeguata informazione" in favore del lavoratore «delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e (al) rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

I giudici di appello hanno quindi proceduto alla verifica dei requisiti richiesti dal terzo comma dell'art. 4 cit. per la

utilizzabilità dei dati desunti dalla *chat* aziendale ed hanno premesso di dover prendere in esame unicamente le difese svolte dal lavoratore in primo grado (sulla inidoneità dell'informazione resa dalla società e sulla riconducibilità o meno di detti controlli a quelli cd. difensivi) e non quelle tardivamente articolate col ricorso in appello e concernenti la violazione del d.lgs. n. 196 del 2003 e del regolamento UE 679/2016 (esattamente l'individuazione del titolare del trattamento dei dati non nell'appellata, ma in Amazon Web Service; la necessità del consenso al trattamento dei dati da parte degli utenti; la mancanza della valutazione d'impatto; la non conformità della *policy* all'art. 5 GDPR), richiedenti anche accertamenti in fatto.

Hanno ritenuto che costituisse "adequata informazione" la pubblicazione della *policy* sull'*intranet* aziendale, accessibile a tutti i dipendenti; che adeguato era altresì il contenuto della *policy* la quale, nel definire i sistemi elettronici, include la messaggistica istantanea; inoltre, vieta l'utilizzo dei sistemi elettronici, tra l'altro, per la commissione di atti illeciti o tali da fondare il sospetto di essere illeciti; che tale *policy* avverte espressamente il dipendente del possibile uso, a fini disciplinari, delle conversazioni contenute nella chat in caso di sospetto della commissione di un illecito; che la *policy* aziendale è richiamata nell'art. 11 del contratto di assunzione del Matteoli.

1.3. I giudici di appello hanno affrontato anche la questione dei controlli difensivi ed hanno richiamato la giurisprudenza di legittimità che colloca tali controlli all'esterno del perimetro di cui all'art. 4 citato, con la conseguenza che gli stessi sono legittimi purché volti ad accertare condotte illecite di singoli e determinati dipendenti, purché indotti dal "fondato sospetto" di commissione di un illecito da parte di costoro e se hanno ad oggetto i dati raccolti *ex post*, ossia successivamente all'insorgere del fondato sospetto.

1.4. Hanno appurato che, nella vicenda per cui è causa, il fondato sospetto era insorto a seguito della segnalazione verbale da parte del dipendente [redacted], risalente ad epoca anteriore al 30.5.2020, cui aveva fatto seguito la segnalazione per iscritto del 30.5.2020; quest'ultima, peraltro, conteneva le conversazioni via *chat* intercorse il 27 e il 29 maggio 2020 tra [redacted] e [redacted] e tra questi e [redacted]. I giudici d'appello hanno ritenuto che l'acquisizione delle ulteriori conversazioni fosse avvenuta *ex post* rispetto al momento di insorgenza del fondato sospetto e che, comunque, in presenza di un illecito istantaneo o già esaurito al momento dell'insorgere del sospetto, la raccolta delle informazioni utili non potesse che avvenire con riferimento ai dati già presenti sul *server*, risultando altrimenti l'indagine di fatto impossibile.

1.5. La Corte territoriale ha considerato l'addebito comprovato dalle *chat* aziendali acquisite e giudicate utilizzabili, atte a dimostrare come il [redacted], dopo aver valutato positivamente il candidato [redacted], avesse cambiato parere in seguito alle pressioni telefoniche del [redacted], emettendo un giudizio finale negativo e, inoltre, concordando con [redacted] come gestire in modo ostruzionistico le verifiche interne avviate dagli uffici delle risorse umane delle società del gruppo. Ha giudicato tale condotta lesiva del rapporto fiduciario, al punto da giustificare la sanzione espulsiva.

2. Avverso la sentenza [redacted] ha proposto ricorso per cassazione con due motivi. La società datoriale ha resistito con controricorso.

Il Sostituto Procuratore generale ha depositato conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Col primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione o falsa applicazione degli artt. 8 CEDU, 4 e 8 L. 300/1970 nonché dei principi giurisprudenziali in punto di controlli difensivi. Si censura la sentenza di secondo grado nella parte in cui ha ritenuto legittima, in caso di "illecito istantaneo", l'indagine sui dati e sulle informazioni personali necessaria "per un'eventuale azione disciplinare", anche con riferimento ad un'epoca antecedente all'insorgere del fondato sospetto.

La difesa del ricorrente richiama la giurisprudenza di legittimità che, recependo la giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo (sentenza della Grande Camera del 17.10.2019, nel caso Lopez Ribalta e altri c. Spagna e, ancora, sentenza della Grande Camera del 5.9.2017, nel caso Barbulescu c. Romania), ha delineato i limiti entro i quali i controlli difensivi in senso stretto possono essere effettuati; ribadisce che possono dirsi legittimi: i controlli difensivi volti ad accertare condotte illecite ascrivibili a singoli e determinati dipendenti; quelli indotti da un "fondato sospetto" di commissione di un illecito da parte di quel dipendente; quelli che abbiano ad oggetto dati raccolti *ex post*, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione degli interessi e dei beni aziendali e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore. Sostiene, ancora, che, da un punto di vista temporale, occorre che il controllo risulti "mirato" ovvero attuato *ex post*, intendendosi come tale il solo controllo effettuato «a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto»; perché solo a partire da quel momento, il datore di lavoro può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili e, quindi, solo a partire da quel momento una compressione della riservatezza del

lavoratore può essere giustificata e dirsi legittima (cfr. Cass. n. 25732 del 22.9.2021; Cass. n. 18168 del 26/6/2023). Individua l'elemento determinante nell'arco temporale a cui i dati si riferiscono: l'attività di controllo è legittima solo se verte su informazioni riferite a fatti avvenuti a partire dal momento in cui il datore di lavoro ha l'esigenza di accertare la commissione di un illecito e non su informazioni che si riferiscono ad un periodo antecedente. Precisa che l'insorgenza di un fondato sospetto rileva sia in relazione al tempo sia in relazione allo spazio: il fondato sospetto, infatti, non solo individua il momento a decorrere dal quale il controllo può essere attuato, ma circoscrive anche l'ambito della raccolta delle informazioni. Il tutto per evitare, nel rispetto «della (...) vita privata e familiare, del (...) domicilio e della (...) corrispondenza» sancito dall'art. 8 CEDU, che l'area del controllo difensivo del datore di lavoro si estenda a ritroso magari sino al primo giorno di lavoro.

Secondo la tesi di parte ricorrente, la circostanza che un lavoratore abbia commesso un illecito – peraltro istantaneo – una sola volta non può legittimare un inasprimento della disciplina dei controlli difensivi; difatti, la materia si fonda essenzialmente su un bilanciamento di contrapposti interessi: da un lato il patrimonio e l'immagine del datore di lavoro, dall'altro lato la dignità e la riservatezza del prestatore di lavoro. E l'istantaneità dell'illecito risulta estranea ad entrambi i valori contrapposti: per esempio, prosegue parte ricorrente, non è detto che un illecito istantaneo arrechi maggior danno al patrimonio aziendale o alla relativa immagine, come invece potrebbe accadere in caso di illecito reiterato.

2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3 e n. 4 c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 5 L. 604/66 e 115 c.p.c. Censura la sentenza di secondo grado per avere posto

a base della decisione la circostanza secondo cui vi sarebbe stata una «segnalazione di » dapprima verbale (...) in un giorno non precisato ma comunque anteriore al 30.5.2020»; denuncia un *error in procedendo* e la nullità del procedimento, in ragione della violazione del principio di disponibilità della prova (ex art. 115, primo comma, c.p.c.). Il ricorrente contesta la statuizione d'appello sul raggiungimento della prova circa l'insorgere del fondato sospetto in data anteriore al 30.5.2020. Afferma che, in punto di onere della prova, «non può dubitarsi che incomba sul datore di lavoro l'onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico *ex post*, considerato che solo il "fondato sospetto" consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4 Stat lav.» e richiama in proposito Cass. n. 18168 del 26.6.2023. Afferma che la Corte d'Appello avrebbe violato gli artt. 5 L. 604/66, 2697 c.c. e 115 c.p.c. là dove, al fine di accertare la legittimità del licenziamento, ha utilizzato *chat* risalenti a giornate anteriori al 30 maggio, senza che la società avesse provato la sussistenza di un fondato sospetto sin dal 27 maggio.

3. La società controricorrente ha eccepito in rito l'inammissibilità del ricorso per il giudicato formatosi sulla autonoma *ratio decidendi*, costituita dalla qualificazione della *chat* aziendale come strumento di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 2, in quanto funzionale alla prestazione lavorativa e, nella specie, utilizzata per ragioni inerenti al lavoro (sentenza, p. 11-12).

4. L'eccezione sollevata dalla società è fondata e ciò comporta l'inammissibilità del ricorso in esame.

5. Occorre riportare il testo dell'art. 4, St. lav., nella versione applicabile *ratione temporis* per effetto del d.lgs. n. 151 del 2015, che prevede: «1. Gli impianti audiovisivi e gli altri

strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. [...] In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

6. La sentenza impugnata si fonda su due autonome rationes decidendi, utilizzate dai giudici di appello in replica alle questioni tempestivamente sollevate dal lavoratore in primo grado e riproposte con i motivi di impugnazione.

La prima ratio decidendi si fonda sulla qualificazione della chat aziendale come strumento di lavoro, ai sensi del novellato art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970, in quanto funzionale alla prestazione lavorativa. La sentenza si è uniformata sul punto alla giurisprudenza di legittimità (v.

Cass. n. 25731 del 2021) che classifica la *chat* aziendale come strumento di lavoro.

Le possibilità di utilizzo "a tutti i fini", quindi anche ai fini disciplinari, dei dati e delle informazioni raccolte attraverso gli strumenti di lavoro sono disciplinate dal terzo comma del citato art. 4 e sottoposte a due condizioni: la prima condizione è che sia data al lavoratore «adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli», la seconda condizione attiene al rispetto «di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

La sentenza d'appello ha ritenuto, nel caso in esame, soddisfatte entrambe le condizioni e, in ragione di ciò, utilizzabile, a scopi disciplinari, il contenuto della *chat* aziendale.

7. La seconda *ratio decidendi* investe la tematica dei cd. controlli difensivi.

Con tale espressione si fa riferimento ai controlli, anche tecnologici, posti in essere dal datore di lavoro e finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti.

Come puntualizzato da questa Corte, occorre distinguere tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio, controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti, e i 'controlli difensivi' in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti, anche se verificatesi durante la prestazione di lavoro; questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situano all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4 (Cass.

n. 25732/2021 cit., punti 31 e 32; Cass. n. 18168 del 2023, p. 7). Poiché non ha ad oggetto una attività – in senso tecnico – del lavoratore, il controllo difensivo in senso stretto deve essere mirato ed attuato *ex post*, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto, perché solo a partire da quel momento il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili (così Cass. n. 25732/2021 cit., punti 40 e 44).

I controlli difensivi in senso stretto sono quindi considerati legittimi solo ove ricorra il "fondato sospetto" del datore di lavoro circa comportamenti illeciti di uno o più lavoratori e purché il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto, dovendosi assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore (v. Cass. n. 25731 del 2021; Cass. n. 25732 del 2021; Cass. n. 34092 del 2021; Cass. n. 18168 del 2023).

8. Da tali premesse discende come le due *rationes decidendi*, su cui si fonda la sentenza d'appello, abbiano carattere autonomo e alternativo, atteso che la prima chiama in causa la previsione dell'art. 4, commi 2 e 3 St. lav. mentre la seconda, attinente ai controlli difensivi, si colloca pacificamente all'esterno del perimetro del citato art. 4.

9. I motivi di ricorso investono, unicamente, la seconda *ratio decidendi* e argomentano in modo diffuso sui principi giurisprudenziali in punto di controlli difensivi e sulla necessaria posteriorità del controllo tecnologico rispetto all'insorgere del fondato sospetto. Nessuna censura è articolata in ricorso sulla prima *ratio decidendi*, cioè sulla qualificazione della *chat* aziendale come strumento di lavoro e sulla ricorrenza delle condizioni previste dal terzo comma

dell'art. 4 cit., al fine dell'utilizzabilità delle informazioni raccolte ai fini disciplinari.

Ciò determina l'inammissibilità del ricorso.

Invero, secondo la costante giurisprudenza di questa Corte, ove sia impugnata una statuizione fondata su più *rationes decidendi*, tutte autonomamente idonee a sorreggerla, è necessario, per giungere alla cassazione della pronuncia, che ciascuna di esse abbia formato oggetto di specifica censura; diversamente, l'omessa impugnazione di una delle autonome *rationes decidendi* oppure la resistenza di una di esse all'impugnazione, e quindi la definitività della decisione sul punto, rende inammissibile per difetto di interesse la censura relativa alle altre statuizioni poiché inidonea a determinare la cassazione della pronuncia suddetta (cfr. Cass. n. 3633 del 2017; n. 18441 del 2017; n. 3386 del 2011; n. 24540 del 2009; n. 4349 del 2001).

Il ricorso va quindi dichiarato inammissibile.

10. La regolazione delle spese segue il criterio di soccombenza, con liquidazione come in dispositivo.

11. Il rigetto del ricorso costituisce presupposto processuale per il raddoppio del contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 (cfr. Cass. S.U. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso e condanna il ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso per spese generali al 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1-*quater*, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis* dello stesso art.13, se dovuto.

Così deciso nella pubblica udienza dell'8 ottobre 2025

La Consigliera est.

Carla Ponterio

Il Presidente

Antonio Manna