



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



Licenziamento per uso eccessivo di internet

1 Luglio 2017 | Autore: Alessandro Galati

Il lavoratore che usa troppo internet per fini personali anziché lavorare può essere validamente licenziato.

Il datore di lavoro ha certamente interesse a che il proprio dipendente lavori: ecco allora che il lavoratore che usa troppo la postazione internet che gli viene assegnata per svolgere le proprie mansioni può essere giustamente licenziato **[1]**.

Il **licenziamento per uso eccessivo di internet**, infatti, presuppone che il lavoratore anziché lavorare utilizzi la connessione internet per **affari privati**: ad esempio, il licenziamento per uso eccessivo di internet può essere comminato quando il lavoratore chatta per parecchie ore, legge i giornali online oltre il tempo consentito per le pause, raccoglie informazioni utili a sue questioni personali e non coerenti con le mansioni affidate.

Licenziamento per uso eccessivo di internet: giustificato motivo soggettivo

In tutti i casi in cui il lavoratore anziché lavorare utilizza la postazione internet assegnatagli per motivi e scopi personali oltre i limiti tollerabili può essere licenziato perché l'uso eccessivo di internet in azienda per fini personali integra un **giustificato motivo soggettivo** di licenziamento.

Il **licenziamento per uso eccessivo di internet** da parte del lavoratore, infatti, presuppone un abuso del pc aziendale: non è possibile licenziare per alcuni sporadici episodi di utilizzo della connessione per fini personali poiché deve sempre esserci proporzione fra il fatto illecito commesso dal dipendente dell'azienda ed il licenziamento.

Dunque, solo quando la connessione internet del datore di lavoro è utilizzata in maniera smodata ed eccessiva si configura l'illecito del lavoratore che per l'uso eccessivo di internet può essere validamente licenziato.

Licenziamento per uso eccessivo di

internet: come controllare l'uso della connessione

Il datore di lavoro per licenziare il lavoratore che utilizza troppo per fini personali la connessione internet deve ovviamente **controllare a distanza** il proprio dipendente, per verificare il comportamento illecito ed essere certo della condotta che poi gli dovrà contestare.

Ma attenzione: il datore non può controllare quali siti vengano visitati o quali servizi online vengano usati. Se lo facesse, lederebbe il diritto alla riservatezza del dipendente.

Il datore di lavoro può solo controllare il numero di ore per le quali la connessione ad internet è stata utilizzata dal lavoratore e, successivamente, muovere una contestazione disciplinare in cui appunto accusa il proprio dipendente di un utilizzo eccessivo, personale ed illecito del pc aziendale e della connessione internet. Spetterà, a quel punto, al lavoratore discolarsi provando di non avere utilizzato internet per fini e scopi personali. Se il lavoratore non riesce a dare questa prova, allora il licenziamento sarà legittimo perché sorretto dal giustificato motivo soggettivo consistente nell'uso indebito ed eccessivo di internet sul posto di lavoro.

Questo tipo di controllo del datore di lavoro è legittimo e **non costituisce un controllo a distanza**. Le norme che regolano il controllo a distanza **[2]**, infatti, vietano l'utilizzo di controlli a distanza finalizzati a controllare che il lavoratore esegua esattamente la sua prestazione; queste norme, invece, non vietano il controllo a distanza quando mira a prevenire o reprimere delle condotte illecite del lavoratore che siano anche in grado di cagionare danno al patrimonio dell'azienda.

[1] Cass. sent. n. 14862/2017 del 15.06.2017.

[2] Art. 4 della Legge n. 300/1979.

Autore immagine: Pixabay