

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Licenziamento illegittimo e controlli: quando il passato resta vietato***La Cassazione ribadisce: i dati raccolti senza sospetto fondato restano inutilizzabili.*

La **Corte di Cassazione**, con l'ordinanza 13.01.2025, n. 807, torna a parlare di controlli difensivi con una sentenza che ridefinisce il perimetro d'azione del datore di lavoro. Quando un'impresa decide di raccogliere dati per avviare un procedimento disciplinare, non può spingersi a indagare eventi del passato in assenza di un sospetto concreto. Lo Statuto dei Lavoratori non ammette eccezioni: il diritto alla riservatezza è un principio non negoziabile. Nel caso specifico, l'analisi retrospettiva di dati raccolti senza un motivo legittimo ha portato all'annullamento del licenziamento e alla condanna dell'azienda. Il messaggio della Corte è chiaro: ogni controllo deve rispettare un principio di trasparenza e giustificazione temporale.

Quando il controllo diventa abuso - Il diritto del datore di lavoro di verificare eventuali comportamenti illeciti non può tradursi in una sorveglianza illimitata. Il ricorso a dati raccolti prima che sorga un sospetto fondato rischia di sfociare in un abuso di potere. Il lavoratore, infatti, non può essere sottoposto a un monitoraggio continuo o a verifiche retroattive prive di una base concreta.

La Corte, con questa decisione, riafferma un principio basilare: il controllo deve essere puntuale, non preventivo, e sempre legato a una motivazione verificabile. Il contrario equivarrebbe a minare il clima di fiducia su cui si fonda ogni collaborazione professionale.

Dichiarazioni che non fanno testo - Un punto altrettanto significativo della sentenza riguarda le dichiarazioni rilasciate dal lavoratore nel corso del procedimento. La Cassazione ha precisato che queste non possono essere interpretate come una confessione, se non soddisfano i requisiti di chiarezza e consapevolezza richiesti dalla legge. In altre parole, non basta un'ammissione velata o ambigua per confermare una colpa.

Questo dettaglio tutela il lavoratore da interpretazioni arbitrarie e garantisce che il processo disciplinare non si trasformi in un meccanismo punitivo privo di solide basi.

Equilibrio da mantenere - Questa sentenza, oltre a risolvere il caso specifico, apre una riflessione più ampia sul rapporto tra diritti dei lavoratori ed esigenze aziendali. Se da un lato il datore di lavoro ha il dovere di proteggere il corretto svolgimento delle attività, dall'altro non può calpestare la dignità e la privacy dei propri dipendenti.

Le tecnologie moderne, sempre più diffuse nei contesti professionali, amplificano le possibilità di controllo, ma impongono al contempo una regolamentazione più precisa. Rimanere entro i confini stabiliti dalla legge, oltre a essere un obbligo formale, è una scelta che rafforza la sostenibilità del rapporto tra azienda e lavoratore.

Tutela e trasparenza come linee guida - Il vero significato di questa pronuncia risiede nella sua capacità di definire un confine netto: i diritti del lavoratore e le prerogative aziendali devono convivere in un equilibrio basato su **rispetto e trasparenza**. La sentenza è dunque una pietra miliare che invita a riconsiderare i metodi di gestione interna.

Proteggere la privacy non è una concessione, ma un fondamento imprescindibile per costruire ambienti lavorativi solidi e produttivi, dove regni la fiducia reciproca.