



ARGOMENTO

USO DI WHATSAPP IN CONTESTO EMERGENZIALE E LIMITI DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Cass., sez.
Lavoro,
14 gennaio
2026, n. 789

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda giudiziaria trae origine dal ricorso presentato dal sindacato nazionale Cgil di Bergamo, con il quale si chiedeva di dichiarare l'antisindacalità della condotta dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Bergamo. Secondo il ricorrente, l'Agenzia avrebbe violato, nel contesto dell'epidemia da Covid 19, gli obblighi di informazione e confronto previsti dal CCNL del Comparto Sanità e dallo Statuto dei lavoratori, in relazione alle misure inerenti alla salute e la sicurezza sul lavoro. Veniva altresì richiesto il risarcimento dei danni. La Corte territoriale ha rilevato che la legittimazione all'esercizio dei poteri di controllo sull'applicazione delle norme di prevenzione e sul contributo dei lavoratori alla promozione delle misure di tutela della salute spettava esclusivamente ai lavoratori impiegati nell'azienda e alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), e non all'organizzazione sindacale territoriale. Quanto alle procedure di informazione e confronto, la Corte ha osservato che, nella fase iniziale dell'epidemia da Covid 19 - caratterizzata da un contesto emergenziale nel quale lo stesso Governo aveva adottato misure di blocco generalizzato delle attività economiche - non erano ipotizza-

bili modalità di trasmissione dei dati idonee a consentire un approfondimento conforme alle ordinarie pratiche di consultazione sindacale. Il periodo emergenziale non consentiva, infatti, l'utilizzo dei tempi e delle forme tipiche della consultazione.

La Corte di merito aveva inoltre accertato che le relazioni sindacali erano comunque state mantenute, sia pure attraverso modalità più informali e in ambiti più ristretti, mediante contatti personali. Dall'istruttoria risultava, tra l'altro, che erano stati utilizzati canali quali la messaggistica "WhatsApp", con scambi anche tra il direttore generale di ATS e il segretario provinciale della Cgil. La Corte territoriale ha quindi concluso che, sebbene tali confronti non rispondessero alle caratteristiche formali previste dal CCNL, essi erano stati effettivamente svolti e non potevano qualificarsi come antisindacali. La Cgil ha proposto ricorso per cassazione, denunciando la violazione dello Statuto dei lavoratori e del CCNL, sostenendo che l'elevato numero di lavoratori iscritti alla Cgil all'interno di ATS legittimava il sindacato a interloquire con il datore di lavoro, con facoltà di controllo e ►



promozione, e che la condotta dell'Agenzia integrasse una tipica violazione antisindacale. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, ribadendo che la legittimazione ad attivare i diritti di controllo e di promozione previsti dallo Statuto dei lavoratori spetta ai lavoratori impiegati nell'azienda e alle loro rappresentanze interne, e non all'organizzazione sindacale territoriale come tale. Secondo la Corte, non integra con-

dotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro che, in una situazione emergenziale, garantisca comunque informazione e confronto anche attraverso strumenti non formalmente previsti (quali la messaggistica WhatsApp), purché tali modalità siano oggettivamente idonee ad assicurare la partecipazione sindacale. In tali circostanze, prevale l'effettività delle tutele sul mero formalismo procedurale.

ARGOMENTO

VARIAZIONE D'INQUADRAMENTO INPS: RETROATTIVITÀ SOLO IN CASO DI DICHIARAZIONI INIZIALI MENDACI

Cass., sez. Lavoro,
12 dicembre
2025, n. 32472

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione torna a pronunciarsi sul delicato tema della "decorrenza degli effetti della variazione dell'inquadramento previdenziale" del datore di lavoro, ribadendo un orientamento ormai consolidato.

La vicenda trae origine dalla cancellazione di una lavoratrice dagli elenchi nominativi dei braccianti agricoli a seguito della riqualificazione, da parte dell'Inps, dell'attività dell'azienda datrice da agricola a industriale. La Corte d'appello aveva disposto la reinscrizione della lavoratrice per gli anni interessati, ritenendo che la variazione di inquadramento dovesse operare *ex nunc*, ossia dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento, e non retroattivamente.

L'Inps ricorreva in cassazione sostenendo che la retroattività doveva applicarsi anche in caso di omessa comunicazione di circostanze rilevanti da parte del datore di lavoro.

La Suprema Corte rigetta il ricorso, richiamando l'interpretazione dell'art. 3, comma 8, della Legge n. 335/1995 già affermata in precedenti arresti. Il principio ribadito è chiaro, i provvedimenti di variazione della classificazione producono effetti dal periodo di paga in corso alla data di notifica (efficacia *ex nunc*), costituendo la retroattività un'eccezione di stretta interpretazione, ammessa esclusivamente quando l'errato inquadramento originario sia stato determinato da dichiarazioni iniziali inesatte,

positive e volontarie del datore di lavoro. La Corte sottolinea che la retroattività costituisce una "*deroga di stretta interpretazione*", non suscettibile di applicazione analogica o estensiva. La mera omessa comunicazione di circostanze o variazioni dell'attività intervenute nel corso del rapporto, pur rilevante sotto il profilo sanzionatorio, non comporta la retrodatazione dell'inquadramento, non essendo consentita un'interpretazione estensiva della norma derogatoria.

Particolarmente significativa è la *ratio* valorizzata dalla Corte: la necessità di garantire *certezza nei rapporti contributivi*, con riflessi tanto sul bilancio dell'Istituto quanto sulle posizioni previdenziali dei lavoratori. Una diversa soluzione esporrebbe imprese e lavoratori al rischio di ricalcoli contributivi su periodi ormai consolidati, con evidente compromissione dell'affidamento e della stabilità delle posizioni assicurative.

Ne consegue che, in difetto di dichiarazioni iniziali mendaci, la riqualificazione dell'attività aziendale e la conseguente variazione di inquadramento previdenziale non incidono retroattivamente sulle posizioni contributive e previdenziali dei lavoratori.

L'ordinanza si inserisce in un filone giurisprudenziale ormai stabilizzato, rafforzando un quadro interpretativo che privilegia la tassatività della deroga e la stabilità dei rapporti contributivi, elementi centrali nella gestione previdenziale delle imprese.



LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI UN MANAGER, PROVATO DAL DATORE DI LAVORO TRAMITE LE CHAT AZIENDALI

Cass., sez. Lavoro, 11 dicembre 2025, n. 32283

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

E' legittimo il licenziamento, comminato per giusta causa, di un *manager* che violi gli obblighi di confidenzialità del processo di selezione dei dipendenti. La vicenda prende avvio dall'impugnazione del licenziamento comminato dalla società datrice di lavoro al dipendente della società inquadrato con qualifica di quadro e mansioni di *Reliability and Maintenance Engineering Manager*. La società contestava al *manager* 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. In appello, la Corte di merito respingeva la censura, sollevata dal lavoratore, di inutilizzabilità delle conversazioni contenute nella *chat* aziendale e sosteneva che tale *chat*, destinata alle comunicazioni di servizio dei dipendenti che vi accedevano mediante *account* aziendale, costituiva uno strumento di lavoro, e che tale funzione non veniva meno per il fatto che la *chat* poteva essere utilizzata anche per conversazioni private e fuori dall'orario di lavoro e poteva essere installata liberamente anche da utenti privati. I giudici di appello procedevano alla verifica dei requisiti richiesti dal terzo comma dell'art. 4, L. n. 300/1970 per la utilizzabilità dei dati desunti dalla *chat* aziendale e ritenevano che costituisse "adeguata informazione" la pubblicazione della *policy* sull'*intranet* aziendale, accessibile a tutti i dipendenti e che adeguato era altresì il contenuto della *policy* la quale, nel definire i sistemi elettronici, includeva la messaggistica istantanea; inoltre, vietava 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* avvertiva espressamente il dipendente del possibile uso, a fini disciplinari, delle conversazioni contenute nella *chat* in caso di sospetto della

commissione di un illecito. Rilevavano infine che la *policy* aziendale era richiamata nell'art. 11 del contratto di assunzione del lavoratore. I giudici di appello consideravano l'addebito comprovato dalle *chat* aziendali acquisite e giudicate utilizzabili, atte a dimostrare come il M., dopo aver valutato positivamente il candidato L., aveva cambiato parere in seguito alle pressioni telefoniche del G., emettendo un giudizio finale negativo e, inoltre, concordando con G. come gestire in modo ostruzionistico le verifiche interne avviate dagli uffici delle risorse umane delle società del gruppo. Giudicavano tale condotta lesiva del rapporto fiduciario, al punto da giustificare la sanzione espulsiva.

Il lavoratore proponeva ricorso per cassazione contro tale decisione con due motivi e la società datoriale resisteva con controricorso. Col primo motivo di ricorso deduceva, relativamente ai controlli difensivi, che il fondato sospetto non solo doveva individuare il momento a decorrere dal quale il controllo poteva essere attuato, ma circoscriveva anche l'ambito della raccolta delle informazioni, per evitare che l'area del controllo difensivo del datore di lavoro si estendesse a ritroso magari sino al primo giorno di lavoro. Con il secondo motivo il ricorrente denunciava, in punto di onere della prova, che incombeva sul datore di lavoro l'onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo avevano indotto ad attivare il controllo tecnologico *ex post*, considerato che solo il "fondato sospetto" consentiva al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. La società a sua volta eccepiva l'innammissibilità del ricorso per il giudicato formatosi sulla autonoma *ratio decidendi*, costituita dalla qualificazione della *chat* aziendale come strumento di lavoro in quanto fun- ➤



zionale alla prestazione lavorativa e, nella specie, utilizzata per ragioni inerenti al lavoro. Gli Ermellini ritengono fondata l'eccezione sollevata dalla società e dichiarano inammissibile il ricorso. 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, in quanto funzionale alla prestazione lavorativa. La seconda *ratio decidendi* investe la tematica dei c.d. 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.

Tra questi ultimi i "controlli difensivi" in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili, in base a concreti indizi, a singoli dipendenti, anche se verificatisi durante la prestazione di lavoro e effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situano all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4. 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. 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. Infine, sostengono che 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.