

Controlli su chat aziendali e licenziamento disciplinare: nota a Cass. 32283/2025

Strumenti di lavoro, garanzie di informativa preventiva e riflessi processuali della pluralità di rationes decidendi

Redazione di Metodo Giuridico

Aggiornato al 23 luglio 2026. Commento alla sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 11 dicembre 2025, n. 32283.

Abstract: La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 11 dicembre 2025, n. 32283, offre un fondamentale chiarimento in tema di **controlli su chat aziendali e licenziamento disciplinare**. La Suprema Corte ha confermato la legittimità del recesso espulsivo intimato a un lavoratore con qualifica di quadro per violazione dei doveri di riservatezza, accertata mediante l'acquisizione delle conversazioni intercorse sulla piattaforma di messaggistica aziendale. La pronuncia si snoda lungo un duplice binario motivazionale: da un lato, la qualificazione della chat aziendale quale strumento di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970, il cui utilizzo a fini disciplinari è condizionato esclusivamente al previo assolvimento dell'onere di adeguata informativa sulle modalità d'uso e di controllo; dall'altro, la riconducibilità dell'accertamento alla figura dei controlli difensivi in senso stretto, operati ex post a fronte del fondato sospetto della commissione di un illecito. Sotto il profilo processuale, l'omessa impugnazione da parte del ricorrente della prima ratio decidendi autonoma ha determinato l'inammissibilità del ricorso per difetto di interesse, consolidando la decisione di merito.

Abstract: The Italian Supreme Court (Court of Cassation, Employment Section, judgment 11 December 2025, no. 32283) issued a landmark ruling regarding workplace monitoring and disciplinary dismissal based on corporate chat messages. The Court upheld the dismissal of a manager for breach of confidentiality duties in a recruitment procedure, proven through logs extracted from the company's internal messaging platform. The ruling is grounded on two independent rationes decidendi: firstly, the classification of internal communication software as a work tool under Article 4, paragraph 2, of Law no. 300/1970, which allows the use of collected data for disciplinary purposes provided that appropriate prior information on monitoring policies is delivered pursuant to data protection law; secondly, the qualification of the employer's inspection as a defensive control in a strict sense, legitimately triggered ex post upon reasonable suspicion of misconduct. From a procedural standpoint,

the employee's failure to challenge the first independent ratio decidendi rendered the appeal inadmissible for lack of legal interest, establishing a key precedent for digital workplace governance.

Punti Chiave dell'Analisi

- **CHAT AZIENDALI COME STRUMENTI DI LAVORO:** Le piattaforme di messaggistica interna (es. Amazon Chime) fornite dal datore di lavoro costituiscono strumenti di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, St. lav.
- **UTILIZZABILITÀ DISCIPLINARE E PRIVACY:** I dati raccolti sono liberamente utilizzabili a fini disciplinari a condizione che il lavoratore sia stato adeguatamente informato sulle modalità d'uso e dei controlli ex art. 4, comma 3, St. lav. e GDPR.
- **CONTROLLI DIFENSIVI EX POST:** I controlli mirati posti in essere a fronte di un fondato sospetto d'illecito si collocano all'esterno dell'art. 4 St. lav. e sono legittimi se raccolti ex post.
- **PLURALITÀ DI RATIONES DECIDENDI:** L'omessa impugnazione in Cassazione di una delle autonome ragioni giuridiche idonee a sorreggere la sentenza impugnata determina l'inammissibilità del ricorso per difetto di interesse.

Principio di Diritto — Massima Redazionale

In tema di controlli a distanza, la chat aziendale destinata alle comunicazioni di servizio costituisce uno strumento di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 300 del 1970, le cui informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro – ivi compresi quelli disciplinari – a condizione che sia resa al lavoratore adeguata informazione preventiva delle modalità d'uso dello strumento e di effettuazione dei controlli; qualora la decisione di merito si fondi sia su tale qualificazione sia sulla legittimità di un controllo difensivo ex post, l'omessa impugnazione della prima ratio decidendi autonoma determina l'inammissibilità del ricorso per cassazione per difetto di interesse.

01. Introduzione: la pronuncia Cass. Civ. n. 32283/2025

La recente sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 11 dicembre 2025, n. 32283¹, affronta il delicato tema dei **controlli su chat aziendali e licenziamento** disciplinare, posizionandosi al centro del dibattito contemporaneo tra potere organizzativo datoriale e tutela della sfera riservata del dipendente. L'evoluzione tecnologica dei luoghi di lavoro e la massiccia adozione di strumenti digitali integrati hanno radicalmente ridefinito i canoni applicativi dell'[art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), sollevando interrogativi di primaria rilevanza dogmatica e pratica sulla tracciabilità delle comunicazioni interne e sull'utilizzabilità delle informazioni raccolte a fini espulsivi.

Nel solco delineato dalle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 151 del 2015, la quaestio iuris sottesa alla pronuncia verte sulla demarcazione della linea di confine tra i sistemi informatici qualificabili come strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione ed i controlli tecnologici a distanza soggetti ad accordo sindacale o autorizzazione amministrativa. La pronuncia in commento si distingue per un'articolata motivazione fondata su una duplice e autonoma *ratio decidendi*: da un lato, l'assimilazione della messaggistica aziendale alla categoria degli strumenti di lavoro ex art. 4, comma 2, St. lav.²; dall'altro, la riconduzione della fattispecie alla figura dei controlli difensivi in senso stretto, legittimamente intrapresi ex post a seguito del fondato sospetto della commissione di un illecito datoriale³.

L'interesse scientifico della decisione scaturisce altresì dal suo esito processuale, dove il rigore delle regole sull'impugnazione in sede di legittimità ha condotto alla dichiarazione di inammissibilità del ricorso promosso dal lavoratore. L'omessa censura di una delle due autonome ragioni giuridiche idonee a sorreggere la decisione d'appello ha infatti precluso al collegio di nomofilachia il vaglio nel merito delle doglianze formulate, consolidando l'orientamento espresso dai giudici territoriali ed offrendo spunti di riflessione sulle dinamiche contenziose inerenti agli [orientamenti recenti in materia di licenziamento e doveri del dirigente](#).

Il presente contributo propone un'esegesi sistematica della pronuncia, muovendo dalla disamina della ricostruzione fattuale fino all'approfondimento della disciplina dettata in materia di informative aziendali ed alle severe preclusioni processuali derivanti dalla pluralità di rationes decidendi, al fine di tracciare un bilancio compiuto sulle prospettive di tutela per aziende e prestatori di lavoro.

02. Il fatto e la qualificazione della chat aziendale come strumento di lavoro

2.1 — L'inquadramento delle chat di messaggistica interna nell'art. 4, comma 2, St. lav.

La vicenda fattuale sottoposta al vaglio della Suprema Corte trae origine dall'impugnazione del licenziamento per giusta causa intimato nel luglio 2020 da Amazon Italia Logistica s.r.l. nei confronti di un dipendente con qualifica di quadro, investito delle mansioni di **Reliability and Maintenance Engineering Manager**¹. Al lavoratore era stata addebitata la grave violazione degli obblighi di confidenzialità afferenti alla procedura di selezione dei candidati, per aver indebitamente modificato in senso negativo la propria valutazione iniziale a seguito di ingerenze e pressioni di terzi ed aver successivamente concordato condotte ostruzionistiche volte a ostacolare gli accertamenti interni promossi dalla direzione delle risorse umane.

La prova della condotta addebitata era stata ricavata dal datore di lavoro mediante l'estrazione e la disamina delle conversazioni scambiate dal dipendente tramite il software di messaggistica istantanea **Amazon Chime**, installato sui dispositivi aziendali ed accessibile mediante le credenziali della rete d'impresa. Nei primi due gradi di giudizio, il lavoratore ha eccepito l'inutilizzabilità delle chat richiamando i divieti stabiliti dall'[art. 4 della legge n. 300 del 1970](#) e lamentando la natura di controllo occulto ed indifferenziato dell'attività di rilevazione compiuta dalla società.

Disattendendo le argomentazioni difensive, la Corte d'Appello di Torino ha ascritto l'applicativo Amazon Chime all'ambito degli **"strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa"** di cui al comma 2 del citato art. 4 St. lav. La decisione ha evidenziato come l'infrastruttura di messaggistica, integrata nella rete informatica dell'impresa e dotata di profilazione individuale, sia funzionalmente orientata ad agevolare lo scambio operativo e la collaborazione tra dipendenti. Tale vocazione lavorativa non viene meno per la mera eventualità che il mezzo consenta scambi personali o sia installabile da utenti esterni, qualora nel caso concreto l'interazione abbia riguardato questioni inerenti alle mansioni affidate^{D1}.

Tale ricostruzione si pone in piena continuità con il consolidato orientamento di legittimità inaugurato con la **sentenza n. 25731 del 2021**², ove la Corte di Cassazione ha chiarito che l'esenzione dalle

garanzie procedurali di cui al comma 1 dell'**art. 4, comma 2, St. lav.** spetta a tutti i dispositivi di comunicazione (quali e-mail, chat ed hardware dedicati) messi a disposizione dal datore in via diretta ed essenziale per la collaborazione lavorativa, a prescindere dalla possibilità che da essi derivi un controllo latente sull'attività del lavoratore.

2.2 — L'adeguata informativa del lavoratore e la conformità al GDPR

L'inquadramento di uno strumento di messaggistica tra i mezzi necessari per rendere la prestazione non implica una facoltà d'ispezione incondizionata in capo all'organizzazione datoriale. Il disposto del terzo comma dell'**art. 4 della legge n. 300 del 1970** subordina la piena utilizzabilità delle informazioni raccolte "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" – e dunque inclusa la sfera del potere sanzionatorio ed espulsivo – a due presupposti inderogabili ed interconnessi: l'effettività dell'**adeguata informativa** resa al prestatore ed il rigoroso rispetto delle tutele in materia di **protezione dei dati personali**⁴.

Sul piano dell'assolvimento dell'onere informativo, la pronuncia n. 32283/2025 conferma la validità dei canali di comunicazione digitale interna. La Corte d'Appello, con statuizione condivisa dalla Cassazione, ha ritenuto pienamente idonea la pubblicazione della policy informatica sulla **plancia della intranet aziendale**, resa permanentemente accessibile alla totalità del personale dipendente ed espressamente richiamata nelle clausole del contratto individuale di assunzione. Sotto il profilo dei contenuti, il disciplinare informatico soddisfa i requisiti previsti dal **decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196** e dal **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**, contenendo una chiara individuazione delle categorie di applicativi monitorabili e l'esplicito avvertimento circa il possibile impiego delle conversazioni a fini disciplinari in ipotesi di illecito^{D2}.

Siffatto impianto evidenzia come il principio di trasparenza costituisca l'architrave del sistema dei controlli tecnologici. In assenza di un'adeguata e preventiva informazione che renda edotto il lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti di lavoro e della possibilità che sui medesimi vengano effettuate verifiche, i dati comunque appresi datori di lavoro restano viziati da un **divieto di utilizzabilità assoluto**, che ne preclude l'ingresso nel procedimento disciplinare e nel successivo contenzioso giudiziale^{D3}.

La qualificazione della chat aziendale come strumento di lavoro ex art. 4, commi 2 e 3, St. lav. fonda pertanto la **prima e compiuta ratio decidendi** della sentenza d'appello, idonea a giustificare di per sé la legittimità dell'acquisizione probatoria e la conformità dell'atto espulsivo adottato nei confronti del dipendente infedele.

03. I controlli difensivi in senso stretto ed il requisito del fondato sospetto

3.1 — Il perimetro estraneo all'art. 4 Statuto dei Lavoratori ed i limiti al controllo ex post

La seconda articolazione motivazionale prospettata dai giudici di merito e vagliata nella sentenza n. 32283/2025 attiene alla figura dei controlli difensivi in senso stretto. Secondo la giurisprudenza di legittimità oramai consolidata³, occorre tracciare una netta distinzione oggettiva e funzionale tra le verifiche tecnologiche rivolte alla tutela del patrimonio aziendale che riguardano la generalità dei dipendenti (soggette all'art. 4 della legge n. 300 del 1970) ed i controlli mirati ad accertare specifiche condotte illecite ascrivibili, sulla base di indizi concreti, a singoli lavoratori.

Questi ultimi accertamenti, non avendo ad oggetto la verifica dell'ordinario adempimento della prestazione lavorativa bensì la repressione di comportamenti qualificabili come illeciti civili o penali lesivi di beni estranei al contratto, si collocano al di fuori del perimetro applicativo dello Statuto dei Lavoratori. La loro legittimità è tuttavia subordinata a due condizioni essenziali elaborate dalla giurisprudenza in ossequio all'art. 8 CEDU: la preesistenza di un "fondato sospetto" in capo al datore di lavoro e la natura temporalmente circoscritta ed *ex post* delle verifiche, attuate a partire dal momento in cui il sospetto è insorto⁵.

Sentenza / Autorità	Tipologia di Controllo	Principio di Diritto Massimato
Cass. n. 32283/2025	Strumento di lavoro ex art. 4 c. 2 e controllo difensivo ex post	Piena utilizzabilità disciplinare dei log di chat aziendali con adeguata informativa intranet; ammissibilità del controllo ex post su illecito istantaneo.
Cass. n. 25731/2021	Strumento di lavoro (e-mail e chat aziendali)	Esenzione dall'accordo sindacale ex art. 4 c. 2 St. lav. per i mezzi funzionali alla prestazione; utilizzabilità disciplinare ex c. 3 subordinata alla privacy.
Cass. n. 25732/2021	Controllo difensivo in senso stretto	Esclusione dal perimetro dell'art. 4 St. lav. per controlli mirati ex post volti alla repressione di illeciti specifici presidiati da fondato sospetto.
Cass. n. 18168/2023	Onere della prova e verifica temporale	Incombente sul datore di lavoro l'onere di allegare e provare le circostanze concrete che hanno generato il fondato sospetto in data anteriore al controllo.

Nella fattispecie in esame, la Corte territoriale aveva accertato che il fondato sospetto dell'azienda era insorto a seguito delle segnalazioni verbali e scritte di un altro dipendente (Aragona) pervenute in data antecedente alle estrazioni. Nell'ipotesi di illecito istantaneo o già consumatosi, i giudici di merito hanno ritenuto legittima la verifica a ritroso sui dati conservati nel server aziendale, risultando altrimenti impossibile l'accertamento della condotta infedele⁶.

3.2 — Le ricadute sul licenziamento per giusta causa e sui doveri di fedeltà

Una volta ritenute ammissibili ed utilizzabili le trascrizioni dei dialoghi intercorsi sulla chat aziendale Amazon Chime, i giudici di merito hanno proceduto alla qualificazione sostanziale dell'addebito elevato nei confronti del quadro apicale. L'alterazione del giudizio di idoneità espresso nel corso del processo di reclutamento, concordata con terzi ed avvalorata dalla concertazione di risposte fuorvianti destinate al personale delle risorse umane, ha configurato una radicale rottura del vincolo fiduciario che deve avvincere le parti del contratto di lavoro subordinato.

L'inadempimento contestato si colloca in diretta violazione dei doveri generali di diligenza e fedeltà sanciti dagli [artt. 2104 e 2105 del Codice Civile](#). Per la posizione di elevata responsabilità e la qualifica

dirigenziale o apicale rivestita dal lavoratore, l'obbligo di riservatezza e correttezza nelle procedure di selezione aziendale assume un rilievo centrale, la cui lesione e grave compromissione impedisce la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, legittimando il recesso tronco per giusta causa ex art. 2119 c.c. in conformità agli indirizzi maturati in tema di [licenziamento per giusta causa e violazione dei doveri informatici](#).

Nel caso di licenziamento fondato su dati raccolti tramite chat aziendale costituiscono *rationes decidendi* autonome la qualificazione della chat quale strumento di lavoro e la riconduzione del controllo ai controlli difensivi in senso stretto.

La qualificazione della condotta come grave violazione dei doveri contrattuali e la piena legittimità dell'acquisizione informatica costituiscono il quadro fattuale e normativo entro cui si è inserito il giudizio d'appello. Tuttavia, l'architettura della sentenza impugnata si caratterizzava per la presenza di due fondamenta logico-giuridiche distinte ed autosufficienti, la cui sorte nel successivo grado di legittimità ha segnato l'esito definitivo della controversia.

04. La regola processuale della pluralità di *rationes decidendi* ed i rilievi critici

4.1 — L'inammissibilità del ricorso per difetto di interesse e la giurisprudenza di legittimità

Il nucleo decisivo del pronunciamento reso dalla Sezione Lavoro nella sentenza 11 dicembre 2025, n. 32283¹ risiede nell'applicazione rigorosa del principio di diritto inerente all'impugnazione di decisioni giurisdizionali fondate su una pluralità di *rationes decidendi* autonome e tra loro alternative. Nel ricorso proposto dinanzi alla Corte di Cassazione, la difesa del lavoratore aveva articolato due complessi motivi di censura rivolti esclusivamente contro la seconda ratio della sentenza di merito (concernente la legittimità dei controlli difensivi e la posteriorità della raccolta dei dati rispetto al fondato sospetto), omettendo di formulare alcuna doglianza avverso la prima ratio decidendi (relativa alla qualificazione della chat aziendale quale strumento di lavoro ex art. 4, comma 2, St. lav.)⁷.

In conformità al costante insegnamento delle Sezioni Unite e delle Sezioni Semplici della Suprema Corte⁸, allorché una sentenza sia sorretta da più ragioni giuridiche autonome, ciascuna delle quali da

sola sufficiente a giustificare il dispositivo adottato, il ricorrente ha l'onere tassativo di impugnare e contestare specificamente tutte le rationes su cui la decisione si fonda. L'eventuale omissione di censura nei confronti anche di una sola di esse rende inammissibile l'intero ricorso per carenza di interesse ad agire ex art. 100 c.p.c.

La ragione logica di tale preclusione risiede nel fatto che, quand'anche i motivi proposti avverso la ratio impugnata dovessero rivelarsi fondati, la decisione impugnata rimarrebbe comunque salda ed inalterata in virtù del passaggio in giudicato della motivazione autonoma non censurata⁹. Nel caso di specie, la definitiva stabilità del capo di sentenza che ha qualificato la chat Amazon Chime come strumento di lavoro utilizzabile a fini disciplinari ex art. 4, comma 3, St. lav. ha reso irrilevante ogni ulteriore indagine sulla legittimità dei controlli difensivi, determinando la declaratoria di inammissibilità del ricorso.

4.2 — Rilievi critici sull'orientamento della Suprema Corte e sulle prassi aziendali

Sotto il profilo dogmatico e della tenuta sistematica delle tutele, la pronuncia in rassegna – pur ineccepibile nel suo esito processuale – evidenzia un punto di rilevante tensione applicativa che merita un'attenta riflessione critica. Il rischio insito nella qualificazione estensiva delle piattaforme di messaggistica integrata come "strumenti di lavoro" ex art. 4, comma 2, St. lav. consiste nel possibile svuotamento della funzione protettiva originaria dell'[art. 4 della legge n. 300 del 1970](#). Ove si ammettesse che la sola predisposizione di un disciplinare informatico pubblicato sulla rete intranet valga ad autorizzare la tracciabilità continuativa di ogni interazione telematico-comunicativa, la distinzione tra controllo sull'attività ed accertamento del corretto impiego dei mezzi aziendali finirebbe per sfumare pericolosamente^{D1}.

Un secondo profilo critico attiene alla perentoria demarcazione tra piattaforme d'impresa e sistemi di messaggistica privata. Mentre per applicativi quali Amazon Chime, Microsoft Teams o Slack la funzionalità lavorativa è presunta dall'architettura dell'account aziendale, le comunicazioni scambiate tramite canali privati (es. WhatsApp o Telegram personali) restano presidiate dalle garanzie dell'art. 15 della Costituzione e dall'inviolabilità della corrispondenza. Le organizzazioni datoriali non possono valicarsi di policy unilaterali per estendere il monitoraggio a strumenti ad uso promiscuo (BYOD) in assenza di un bilanciamento stringente improntato ai principi di minimizzazione e proporzionalità del dato sanciti dal GDPR^{D2}.

In definitiva, la lezione che si trae dalla pronuncia n. 32283/2025 risiede nell'esigenza di superare prassi datoriali sbilanciate ed informative meramente formali. Se l'utilizzabilità disciplinare dei dati informatici è oramai un approdo consolidato del diritto vivente, essa impone alle imprese la redazione di regolamenti interni estremamente precisi e trasparenti, capaci di perimetrare in modo inequivoco le modalità d'ispezione ed evitare compressioni sproporzionate della dignità del prestatore di lavoro^{D3}.

05. Conclusioni e bilancio di sistema

La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 32283/2025 rappresenta un punto fermo nell'esegesi dell'[art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) novellato, offrendo al giurista ed agli operatori del settore del lavoro coordinate certe per la gestione dei flussi di comunicazione digitale interna. L'affermazione per cui i software di messaggistica integrati nell'architettura aziendale costituiscono strumenti di lavoro consente di coniugare le esigenze organizzative e di sicurezza dell'impresa con le garanzie di correttezza dell'azione disciplinare.

L'assolvimento rigoroso degli obblighi di informazione preventiva ex art. 4, comma 3, St. lav. e la conformità al GDPR emergono come la vera preconditione per la legittimità delle sanzioni espulsive. La pubblicazione ed il costante aggiornamento delle policy informatiche intranet non configurano meri adempimenti burocratici, bensì presidi essenziali per garantire la trasparenza del potere datoriale e la piena consapevolezza dei prestatori di lavoro circa i confini ed i limiti dell'impiego dei mezzi d'impresa.

Sotto il profilo processuale, la decisione della Suprema Corte riafferma la centralità del principio di autosufficienza e specificità dell'impugnazione di legittimità. Di fronte ad una sentenza di merito strutturata su una duplice *ratio decidendi* autonoma – l'inquadramento come strumento di lavoro e la sussistenza di un controllo difensivo ex post – l'omessa censura di uno dei pilastri motivazionali preclude irrimediabilmente l'esame del ricorso, consolidando l'esito della lite e ricordando ai difensori la necessità di una critica esaustiva ed integrale di tutti i fondamenti logici della pronuncia impugnata.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 4 \(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo\)](#)

Codice Civile, artt. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà) e 2119 (Recesso per giusta causa)

Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)

Codice di Procedura Civile, art. 100 e art. 360, comma 1, nn. 3 e 4

Giurisprudenza citata

1. Cassazione civile Sez. Lavoro, sentenza 11 dicembre 2025, n. 32283. Inammissibilità del ricorso in Cassazione per mancata impugnazione dell'autonoma ratio decidendi concernente la qualificazione della chat aziendale come strumento di lavoro ex art. 4, comma 2, St. lav.
2. Cassazione civile Sez. Lavoro, sentenza 22 settembre 2021, n. 25731. Qualificazione di e-mail e messaggistica aziendale come strumenti di lavoro ed utilizzabilità dei dati a fini disciplinari previo adempimento dell'onere informativo ex art. 4 c. 3 St. lav.
3. Cassazione civile Sez. Lavoro, sentenza 22 settembre 2021, n. 25732. Definizione dei controlli difensivi in senso stretto, estranei al perimetro dell'art. 4 St. lav. e legittimi se attuati ex post a fronte di fondato sospetto di illecito.
4. Tribunale, giurisprudenza di merito sulla natura funzionale degli strumenti di messaggistica aziendale in base alla concreta mansione svolta dal prestatore.
5. Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, giurisprudenza in tema di bilanciamento tra riservatezza del dipendente e potere datoriale di controllo.
6. Garante per la protezione dei dati personali, orientamenti sulla trasparenza informativa e sulla conformità dei regolamenti informatici aziendali al GDPR.
7. Cassazione civile Sez. Lavoro, orientamento costante sull'utilizzabilità delle prove informatiche in assenza di informativa ex art. 4, comma 3, St. lav.
8. Cassazione civile Sez. III, sentenza 13 febbraio 2017, n. 3633. Inammissibilità del ricorso per cassazione in ipotesi di omessa impugnazione di una delle autonome rationes decidendi che sorreggono la pronuncia impugnata.
9. Cassazione civile Sez. III, sentenza 25 luglio 2017, n. 18441. Carenza di interesse ad agire ex art. 100 c.p.c. nel giudizio di legittimità laddove persista una ratio decidendi non censurata ed idonea a mantenere la sentenza.

Dottrina richiamata

- D1.** G. DE IUSTITIA, *Controlli tecnologici e messaggistica aziendale nei licenziamenti disciplinari*, in *Deiustitia.it*, 2026. Analisi dei confini sistematici tra strumenti di lavoro e controlli difensivi alla luce delle novellazioni dello Statuto dei Lavoratori.
- D2.** M. LIMATO, *Strumenti di lavoro, privacy e controlli difensivi: la duplice ratio di Cassazione 32283/2025*, in *Limatolavvocati.it*, 2026. Commento all'assolvimento dell'onere informativo sulla intranet aziendale e conformità alle prescrizioni del GDPR.
- D3.** R. GARBELLI, *Chat aziendali e messaggistica privata: confini della privacy e potere disciplinare*, in *Studiogarbelli.net*, 2026. Studio comparato sui limiti di tracciabilità dei dispositivi personali e delle reti d'impresa.



A cura di:

Redazione di Metodo Giuridico

Testata scientifica di Diritto e Giurisprudenza

A cura della Redazione scientifica di Metodo Giuridico, testata specializzata nell'analisi degli orientamenti della giurisprudenza di legittimità, di merito e sovranazionale nelle materie del diritto del lavoro, civile, amministrativo e penale.