

Social Network & sanzioni disciplinari

5 cose da non fare

A cura del Dipartimento Legale della Fisac Cgil di Roma e Lazio

Con il termine Social Network si fa riferimento a qualsiasi piattaforma web che consenta di creare un'identità sociale individuale e di poter gestire una propria rete sociale.

L'ormai capillare diffusione di tali piattaforme, a cui si può accedere liberamente, richiedono una particolare attenzione nell'utilizzo e in ciò che viene condiviso, poiché come la giurisprudenza ha recentemente confermato, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari al lavoratore nei casi che verranno analizzati nelle pagine seguenti.

Essendo una materia strettamente legata ad un mondo in costante cambiamento, anche la giurisprudenza deve continuamente aggiornarsi per poter fornire interpretazioni ed orientamenti in linea con le diverse casistiche che si profilano. Ad esempio, una recente ordinanza del T.A.R. della Lombardia, ha confermato il mese di sospensione comminato ad un lavoratore per aver «messo un *like*» su Facebook ad un contenuto ritenuto lesivo dell'immagine dell'amministrazione presso cui egli prestava servizio,

[T.A.R. Lombardia](#)




[Ordinanza n. 246 del 03/03/2016 –](#)

MAI collegarsi e postare materiale sui social network in orario di lavoro, anche da dispositivi privati.


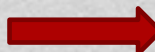
- È bene ricordare che l'art. 21 della Costituzione e l'art. 1 dello Statuto dei lavoratori garantisce il diritto alla manifestazione libera del proprio pensiero, nel rispetto, però, dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto stesso.
- Uno di questi limiti discende dallo stesso obbligo di espletare la prestazione lavorativa: il diritto di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro non autorizza pertanto l'interruzione a tal fine del normale svolgimento delle mansioni assegnate.
- Sotto questo profilo, qualora vi sia un accesso ai *social network* che va al di là dei limiti della normale tollerabilità, si configura una violazione dei doveri di diligenza del lavoratore, che può formare oggetto di una sanzione conservativa oppure, nei casi più gravi, il licenziamento (la giurisprudenza già da tempo ha affermato che una lunga e ripetuta connessione ad *internet* per scopi privati e non connessi alla prestazione lavorativa, durante l'orario di lavoro, legittima il licenziamento per giusta causa.) [vd. T. Milano, Sez. Lav., 14/6/2001](#)



MAI inserire riferimenti di qualsiasi tipo legati alla propria azienda.

- Ci si riferisce, ovviamente, a contenuti che possono in qualche modo risultare lesivi dell'immagine dell'azienda: in tal caso, informazioni che possano far risalire – direttamente o indirettamente – all'impresa, potrebbero configurare una violazione dei doveri di correttezza, di diligenza e di fedeltà da parte del dipendente, secondo quanto stabilito dagli articoli  [2104 e 2105 del codice civile](#)
- La violazione di tali principi, secondo una consolidata giurisprudenza, può essere causa di provvedimenti disciplinari sia conservativi che espulsivi

MAI utilizzare espressioni ingiuriose e offensive verso superiori, colleghi o verso l'azienda stessa.

- Qualora il lavoratore pubblici contenuti che possano essere lesivi della reputazione dell'azienda o di altre persone impiegate nell'impresa, è possibile incorrere in un licenziamento per giusta causa.
- Contenuti offensivi verso colleghi o superiori possono essere riconosciuti come diffamatori e far scattare il licenziamento  [Trib. Ivrea, sentenza del 16.06.2016.](#)
- Allo stesso modo, *post* che risultino diffamatori nei confronti dell'azienda, possono configurare un comportamento tale da pregiudicare la società e la sua immagine. Le frasi offensive, che determinano una lesione dell'immagine aziendale comportano, nuovamente, un rischio di licenziamento 
- [Trib. Milano, ord. dell'1.08.2015](#)

MAI utilizzare i beni aziendali senza conoscere la policy aziendale in merito.

- Come stabilito dal Garante della Privacy  [Garante Privacy, 1 Marzo 2007, doc. web n. 1387522](#)

è dovere fondamentale del datore di lavoro la pubblicazione di un codice di comportamento che stabilisca le regole a cui il lavoratore si deve attenere nell'utilizzo della dotazione informatica (tablet, computers, smartphones, cellulari) a sua disposizione.

- Indirizzo ripreso anche dal cd. Jobs Act che, fra gli altri, ha apportato modifiche all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: è necessario che **i lavoratori siano adeguatamente informati** circa le modalità con le quali devono essere utilizzati gli strumenti concessi in dotazione e le modalità con le quali verrà esercitato il controllo.
- Dunque è importante che il lavoratore prenda conoscenza dell'informativa aziendale, che deve essere precisa, completa ed esaustiva, così da avere una chiara comprensione di quali condotte siano ammesse, e quali siano vietate.

EVITARE di mantenere un profilo pubblico, con post visibili a tutti

- Questo punto è strettamente connesso ai precedenti, poiché, nel comminare sanzioni, si tiene conto anche del numero potenziale di fruitori del contenuto postato sui social network.
- In alcune delle sentenze sotto riportate, la severità del provvedimento è stata determinata anche dal fatto che i contenuti oggetto di sanzione non erano riservati ai soli «amici» dell'utente/lavoratore, ma erano visibili ad una più ampia cerchia, rendendo così molto più numerosa la platea di possibili visualizzatori e, dunque, aumentando potenzialmente il danno di immagine subito dall'azienda.
- Pertanto, limitare la cerchia di persone che possono visualizzare i nostri contenuti, è senz'altro un buon modo di proteggere la propria privacy. Il modo migliore per non incorrere nelle sanzioni, invece, è quello di non utilizzare i social network per sfoghi, insulti o qualsiasi considerazione negativa nei confronti del nostro datore di lavoro.

Ordinanza n. 246 del 03/03/2016 – T.A.R. Lombardia

- Il T.A.R. ha confermato la sospensione dal servizio per la durata di mesi 1 poiché «l’aggiunta del commento “mi piace” ad una notizia pubblicata sul sito facebook che può comportare un danno all’immagine dell’amministrazione, assume rilevanza disciplinare; sebbene la notizia avesse un contenuto complesso, in quanto oltre all’informazione sul suicidio dava anche quella del pronto intervento della Polizia penitenziaria, la mancanza di un tempestivo recesso dal giudizio espresso, dopo che esso era stato seguito da altri giudizi inequivocabilmente riprovevoli, esclude che la condotta possa considerarsi irrilevante»

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, sentenza depositata il 14.6.2001

- La contestazione fatta dall'azienda ad una giovane lavoratrice di ventitré anni addetta a mansioni impiegate presso l'ufficio vendite della Società, si basa sulla lettera di contestazione di cui si riportano i punti essenziali: "sono emersi collegamenti internet giornalieri di durata lunghissima, due da circa due ore ciascuno, uno solo da tre o quattro ore, se non di più, in coincidenza con la Sua presenza al lavoro. Il suddetto utilizzo, verso siti di interesse estraneo alla normale attività dell'azienda, si è interrotto in concomitanza col periodo di permesso matrimoniale [...], durante il quale sono stati registrati soltanto tre collegamenti in diciassette giorni [...] Dal suo rientro i collegamenti lunghi sono ripresi con ritmo giornaliero [...] Durante il suo periodo di ferie, ma ad azienda aperta con personale ridotto, il traffico su internet è risultato irrisorio [...] Al rientro dalle Sue ferie i collegamenti hanno riassunto le caratteristiche inizialmente descritte [...] Normalmente il traffico internet termina verso le 17,30, quando Lei timbra il cartellino". Accertati i fatti, e considerato che le connessioni non sono state sporadiche, e quindi comprensibili o giustificabili, ma cospicue e regolari, tale comportamento ha integrato gli estremi di un rilevante inadempimento degli obblighi contrattuali di lavoro: in altri termini, quale che fosse la ragione (internet o qualsiasi altra cosa), per tutte quelle ore la lavoratrice non ha effettuato la prestazione per la quale era retribuita. Il tribunale di Milano, pertanto, conferma il licenziamento della lavoratrice.

Artt. 2104 e 2105 del codice civile

Art. 2104.

Diligenza del prestatore di lavoro.

- Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
- Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105.

Obbligo di fedeltà.

- Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Tribunale di Ivrea, Sentenza 16 giugno 2016

- È il caso di un lavoratore che, ripreso servizio dopo il dispositivo del tribunale che dichiara la nullità del termine apposto ai contratti *de quibus*, veniva convocato in azienda per la ricostituzione del rapporto di lavoro, pur venendo esonerato dal rendere la propria prestazione lavorativa. In tale data, il lavoratore pubblicava sulla propria bacheca facebook il seguente post: «Grazie coglioni!!! Beccare Cash stando a casa a grattarsi il cazzo!! Very Thanks!! Il pacco è riveder colleghe milf arrapate con sti bacetti.. Odiose!!! Nn vedono cazzo dall'89... cacciati sti 100 euro a qualche gigolò... Mortacci vostre!!» Netto il pronunciamento del giudice, che conferma il licenziamento: «Davvero questo Tribunale non riesce ad intravedere una qualche giustificazione alla condotta dell'attore, per cui, non può che essere affermata la sussistenza della giusta causa posta a fondamento del provvedimento espulsivo del ricorrente.»

Tribunale di Milano, Ordinanza 01 agosto 2015

- La contestazione è stata fatta ad un lavoratore che, durante l'orario di lavoro, ha pubblicato tre foto sul suo profilo pubblico scattate all'interno dell'unità produttiva dove era addetto, accompagnati dai seguenti messaggi: «come si lavora alla Y. ditta di merda» «We papagal». Il licenziamento comminato al lavoratore è stato confermato dal giudice sulla base delle seguenti motivazioni: «Senz'altro vero che le foto non sono state pubblicate sul sito dell'azienda e che le didascalie non recano il nome della società, ma, inserite nella pagina pubblica del ricorrente, esse risultavano accessibili a chiunque e, senz'altro, a tutta la cerchia delle conoscenze più o meno strette del lavoratore: dunque, a tutti quei soggetti che, per essere familiari, colleghi o comunque conoscenti di X., erano perfettamente in grado di sapere che l'espressione di discredito era riferita ad Y. s.r.l. Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, peraltro, la frase "come si lavora alla Y. di merda", lungi dall'essere semplicemente "inelegante o sconveniente" o un "intercalare di routine", è a tutti gli effetti un'ingiuria idonea, per le modalità con le quali è stata manifestata, a determinare una lesione dell'immagine aziendale.»

Garante Privacy, 1 Marzo 2007, doc. web n. 1387522

- **3.3. Informativa (art. 13 del Codice)**

All'onere del datore di lavoro di prefigurare e pubblicizzare una *policy* interna rispetto al corretto uso dei mezzi e agli eventuali controlli, si affianca il dovere di informare comunque gli interessati ai sensi dell'art. 13 del Codice, anche unitamente agli elementi indicati ai punti 3.1. e 3.2..

- Rispetto a eventuali controlli gli interessati hanno infatti il diritto di essere informati preventivamente, e in modo chiaro, sui trattamenti di dati che possono riguardarli.
- Le finalità da indicare possono essere connesse a specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, quando comportano un trattamento lecito di dati (*art. 4, secondo comma, l. n. 300/1970*); possono anche riguardare l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria.
- Devono essere tra l'altro indicate le principali caratteristiche dei trattamenti, nonché il soggetto o l'unità organizzativa ai quali i lavoratori possono rivolgersi per esercitare i propri diritti.