

# Comune di Lago

Provincia di Cosenza

telefono 0982/454071 - fax 0982 454172

Prot.n\_529

Lago li, \_\_4/2/2020

Ai Sigg.ri Dipendenti

SEDE

E, p.c. Al Sig. Sindaco e Giunta

Al Sig. Presidente del Consiglio

SEDE

OGGETTO: UTILIZZO DEI SOCIAL NETWORK-DIRETTIVA

## PREMESSA

Il **diritto di critica** del lavoratore trova il proprio fondamento nell'art. 21 Cost. che riconosce la **libertà di manifestare il proprio pensiero** purché ciò avvenga secondo modalità **non contrarie al buon costume** e nel rispetto di altri valori di rango costituzionale quali il **decoro** e la **dignità** della persona.

Nell'ambito del rapporto di lavoro il diritto di critica è sancito dall'art. 1 della L. 300/70 secondo cui tutti i lavoratori hanno il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro. Ciò significa che i dipendenti possono assumere anche posizioni critiche nei confronti del datore di lavoro.

Tale diritto, tuttavia, incontra **alcuni limiti** quali il diritto del datore di lavoro alla tutela del **proprio onore e della propria reputazione** nonché il limite costituito dall'art. 2105 c.c. che sancisce l'**obbligo di fedeltà** del dipendente. Tale obbligo ha un contenuto più ampio di quello espressamente previsto dalla norma dovendo essere letto alla luce dei principi generali di correttezza e buona fede che condizionano anche le modalità di esercizio della libertà di manifestazione del pensiero sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro (Cass. 1379/2019).

## LIMITI AL DIRITTO DI CRITICA DEL DIPENDENTE

Come anticipato, qualsiasi diritto costituzionalmente garantito non va mai inteso in senso assoluto, ma **va sempre temperato con altri diritti di rango costituzionale** altrettanto meritevoli di tutela.

Anche il **diritto di critica** (espressione della libertà di manifestazione del proprio pensiero) va, dunque, bilanciato con il **diritto all'onore e alla reputazione del soggetto destinatario delle critiche**. I criteri da rispettare per garantire un **equo bilanciamento** dei diritti in questione sono stati elaborati dalla giurisprudenza in materia di **critica e cronaca giornalistica** e, poi, trasferiti nel contesto giuslavoristico.

Si tratta dei principi di:

- **continenza sostanziale**, in virtù del quale i fatti sui quali la critica si fonda devono corrispondere a **verità**;
- **continenza formale**, in virtù del quale le modalità di espressione delle opinioni o dei fatti oggetto di critica devono avvenire in maniera **moderata e misurata**; le modalità espressive devono, dunque, essere rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui.

La violazione anche di uno solo di tali limiti implica l'illiceità della condotta del lavoratore e può, dunque, legittimare un licenziamento disciplinare.

Come evidenziato dalla giurisprudenza, i confini dell'esercizio del diritto di critica sopra esposti possono, dunque, ritenersi superati nel momento in cui si addebitino all'impresa o ai suoi rappresentanti condotte **riprovevoli** (anche integranti gli estremi di un reato) **non tenute**, ovvero si attribuiscono al datore qualità **apertamente disonorevoli** (anche se vere) utilizzando **riferimenti volgari, infamanti** e tali da suscitare **disprezzo e dileggio** (Cass. 1379/2019).

## POST E FOTO SU FACEBOOK

Tutti sanno che non si può parlare male degli altri in pubblico, tantomeno su internet dove la facile e rapida diffusione delle comunicazioni è tale da creare maggiori danni. Diversamente si commette il reato di **diffamazione aggravata**.

Le regole elaborate dalla giurisprudenza in materia di limiti al diritto di critica devono ritenersi valide a maggior ragione nelle ipotesi in cui la critica venga espressa sui **social network**.

Come chiarito dalla Cassazione, la diffusione di un messaggio offensivo attraverso l'uso di una bacheca di un **social network** nei riguardi di persone facilmente individuabili integra un'ipotesi di **diffamazione** (aggravata, in quanto commessa "col mezzo della stampa", come recita l'art. 595 c.p.) per la potenziale capacità di raggiungere **un numero indeterminato di persone**. Da ciò consegue che è legittimo il licenziamento per giusta causa trattandosi di condotta idonea a concretizzare un **grave inadempimento del dovere di fedeltà** imposto al dipendente (Cass. 10280/2018).

In tali casi non rileva assolutamente che la bacheca *social* sia impostata dall'utente come privata e non pubblica, in quanto i **social sono da considerarsi luoghi pubblici**: non serve privatizzare il profilo e renderlo visibile solo a una cerchia ristretta di utenti per riservarne i contenuti in quanto ciò che viene inserito in un profilo privato può essere comunque diffuso da ciascuno dei contatti dell'utente (ad es., usando la funzione "condividi", facendo circolare il post mediante uno *screenshot*, mostrando direttamente la schermata a terzi), rendendo potenzialmente illimitato il numero dei destinatari del *post*.

Secondo la Cassazione [Cass. sent. n. 3981/2015. Cfr. anche Tar Lombardia sent. n. 246/16] si può essere **licenziati per un like**. In particolare, tutte le volte in cui l'utente di Facebook, dimostrando con il proprio commento di condividere la critica iniziata da altri e, così, partecipi al *treat* di discussione che ne è scaturito, ha dimostrato di condividere le forme espressive illecite usate da altri, può essere condannato. Scatta dunque il licenziamento per chi, su internet, parla male dell'azienda.

Come non è consentito parlare male del datore, altrettanto **non è permesso parlare su Facebook dei colleghi**. Non solo perché, così facendo, si rischia una querela per diffamazione ma anche perché si mina alla serenità del lavoro d'ufficio e quindi si pregiudica, in definitiva, la produttività. Ecco perché in questi casi la sanzione per l'incompatibilità ambientale può essere il **trasferimento** o, nei casi più gravi, lo stesso **licenziamento**. E, come chiarito dalla Cassazione, la diffamazione scatta anche se le offese non hanno un destinatario ben individuato con nome e cognome: il semplice riferimento generico, che consenta tuttavia di individuare il destinatario delle frasi ingiuriose, è vietato.

Al fine di ritenere integra la giusta causa di licenziamento, ha affermato la Cassazione, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, posto che anche un comportamento di natura colposa, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto (Corte di Cassazione - Sezione Quarta Lavoro, Sentenza 27 aprile 2018, n. 10280).

## SOCIAL SUL LAVORO

Sicuramente la navigazione su internet per fini privati – come quella che si fa sui social network come Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, ma anche su WhatsApp e YouTube – è vietata sia quando avviene tramite il **computer dell'ufficio** che con il **tablet o lo smartphone personale**. Non è tanto il supporto, infatti, ad essere la causa dell'illecito disciplinare quanto il tempo sottratto alle proprie mansioni lavorative.

Anche l'uso della **connessione a internet dell'azienda** può essere causa di illecito, come nel caso di chi usa la rete wi-fi aziendale per commettere reati. Si pensi a chi scarica file musicali coperti dal diritto d'autore mettendo così a rischio la stessa azienda. Con una sentenza di due anni fa la Cassazione [Cass. sent. n. 22313/2016.] ha ritenuto legittimo licenziare il dipendente che **scarica film porno** sul proprio computer utilizzando la rete del datore di lavoro.

Secondo la Corte il **datore può far ispezionare** il pc in dotazione al dipendente e licenziarlo se scopre che vi ha scaricato video pornografici, anche perché l'azienda rischierebbe un procedimento penale laddove i filmati dovessero riguardare minorenni. Si tenga peraltro conto che, con la recente introduzione del Jobs Act, il datore può mettere sotto controllo cellulari, pc e tablet aziendali dati in comodato ai propri dipendenti. Non c'è quindi alcuna violazione né della privacy, né dello Statuto dei lavoratori.

Inoltre, laddove il dipendente dovesse **sostare su Facebook dal proprio cellulare**, la sua condotta verrebbe comunque ritenuta irregolare. Irregolarità che viene punita sulla base del tempo trascorso sul social. Si passa dalle sanzioni più leggere – come il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa e la sospensione dal lavoro – al licenziamento. La

Cassazione, di recente [Cass. sent. n. 3133/2019], ha confermato il licenziamento della dipendente che stava sempre su Facebook dal pc aziendale.

La loro graduazione deve tenere conto della gravità della condotta: tanto superiore è il tempo sottratto al lavoro (e, quindi, la recidiva) tanto più gravi saranno le conseguenze, sino ad arrivare alla risoluzione definitiva del rapporto di lavoro.

Per **verificare se il dipendente sta sui social** durante l'orario lavorativo, il datore di lavoro può verificare sicuramente la **cronologia** rilevata dal pc aziendale, come primo elemento utile, cui possono aggiungersi le testimonianze dei colleghi di stanza.

È esclusa ogni violazione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori – che vieta i controlli a distanza nei confronti dei dipendenti – poiché la verifica dei computer e degli altri apparecchi aziendali non viene fatta sulla produttività o l'efficienza del dipendente ma per preservare l'azienda da comportamenti illeciti, estranei alla prestazione, tali da ledere quel rapporto di fiducia che deve necessariamente sussistere tra datore e dipendente.

Se sono pericolose le incursioni sui social durante l'orario di lavoro non lo sono meno quelle **effettuate durante il resto della giornata**. Il datore di lavoro può, ad esempio, utilizzare le foto postate su Instagram da un dipendente assente per permessi per provare che, in realtà, egli era intento ad attività per nulla compatibili con le giustificazioni fornite al datore. Si pensi a chi è assente per malattia – che invece si fa un selfie in palestra – o chi sta usufruendo delle giornate di permesso retribuito della legge 104 per assistere un parente disabile e che invece fotografa un panorama marino immortalato nel corso di una gita.

**Alla luce di quanto sopra riportato:**

VISTO l'indirizzo della Cassazione che ha affermato la **legittimità del licenziamento** da parte del datore di lavoro nei confronti del dipendente che utilizzava a fini personali *facebook*, telefono cellulare e tablet **durante l'orario di lavoro**; ciò in quanto tale uso può interrompere la prestazione lavorativa e creare un danno all'azienda in termini di produttività e di sicurezza del lavoro (distrazione) e che l'eventuale intervento dell'azienda per scoprire ciò non viola la privacy del lavoratore né i principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro (Cass. N.10555 del 27/5/2015);

**VISTI gli articoli del Codice di Comportamento del Comune di Lago:**

-art.9 (**Comportamento nei rapporti privati**) secondo cui nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali, il dipendente non sfrutta né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e **non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione**, facendo così venir meno il senso di affidamento e fiducia sul corretto funzionamento dell'apparato del Comune da parte dei cittadini o anche di una categoria di soggetti;

-art.10 (**Comportamento in servizio**) secondo cui il dipendente utilizza il materiale e le attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio e i servizi telematici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione e non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali, fatti salvi i casi d'urgenza;

-art.11 (**Rapporti con il pubblico**) secondo cui il dipendente, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, **si astiene da dichiarazioni che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione**;

VISTO il DPR 16/4/2013, n° 62, recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

**SI INVITANO LE SS.LL.**

ad un uso dei *social network* conforme alla presente direttiva precisando che, al di fuori del rapporto di lavoro, nella restante parte della giornata, l'utilizzo di *facebook* per fini personali è consentito ma non deve essere tale da ledere l'immagine dell'Ente per il quale le SS.LL. prestano il proprio lavoro.

Si dispone la pubblicazione in **"Amministrazione Trasparente"**.



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Bonaventura)