

Panoramica sulle condotte censurabili dei dipendenti che possono portare al licenziamento

Social da maneggiare con cura

Costa il posto stare troppo su Fb o parlar male dell'azienda



Pagina a cura
di DARIO FERRARA

Social network da maneggiare con cura sul lavoro. Si riapre il dibattito sull'uso della rete durante l'orario di servizio dopo la sentenza 3133/19 della Cassazione che ha confermato il licenziamento alla segretaria che stava sempre su Facebook dal pc aziendale. E il problema non è solo navigare sul web sottraendo tempo all'attività produttiva ma è anche ciò che si pubblica: un post contro il datore o il capo può costare il posto e un banale like la sospensione, se nuoce all'immagine dell'azienda. Ma se il thread con accuse al calor bianco si sviluppa in un gruppo chiuso di fb l'impresa non può licenziare se viene a saperlo grazie a una spia. Così come è escluso che la società possa dimostrare la malattia simulata del dipendente con le foto comparse sul profilo dell'interessato. Rischia grosso, poi, chi parla male dei colleghi anche senza nominarli in modo esplicito. Insomma: le aule di giustizia ci restituiscono una vera e propria fenomenologia social che vale la pena di approfondire.

Controlli legittimi. Decisiva la cronologia del computer nel licenziamento per abuso di Facebook alla segretaria partimite dello studio professionale. Costituiscono una condotta «contraria all'etica comune» i circa 4.500 accessi effettuati soltanto sul social network blu nel corso di 18 mesi dalla postazione aziendale sui circa 6 mila totali al web. È esclusa ogni violazione dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori perché non scatta una verifica sulla produttività o l'efficienza del dipendente ma finiscono nel mirino comportamenti estranei alla prestazione. Che minano per sempre il necessario rapporto di fiducia con il datore. Il servizio creato da Mark Zuckerberg, d'altronde, richiede la password: la lavoratrice non riesce a smentire che è stata lei a effettuare gli accessi. Chi non può fare a meno dei social, dunque, farà meglio a utilizzare lo smartphone.

Didascalia decisiva. Il datore spesso e volentieri tiene d'occhio il profilo online dei dipendenti più irrequieti o problematici. E scatta il licenziamento per chi parla male dell'azienda. Come nel caso - che ha fatto scuola - deciso dal tribunale di Milano nell'agosto del 2015: si configura la giusta causa di recesso nei confronti del lavoratore che posta su fb foto scattate durante la pausa caffè, ma comunque nell'orario di servizio, con commenti offensivi: «Ditta di m.» è l'inequivocabile didascalia e tutti coloro che accedono al profilo dell'interessato si rendono conto a chi vanno riferiti i giudizi, che dunque ledono l'immagine dell'impresa. Pesa il contratto collettivo che prevede l'immediata rescissione del contratto di lavoro quando il lavoratore provoca all'azienda un «grave danno morale»: non può allora scattare la reintegra se la condotta addebitata è punita da Ccnl e codici disciplinari con la sanzione espulsiva e non conservativa.

Testimoni determinanti. Attenzione, però: scatta la reintegra quando il dipendente ha scritto sì contro il datore su Facebook, ma la frase non è illecita. Si configura l'insussistenza del fatto contestato, che in teoria risulta censurabile ma in concreto deve ritenersi privo del «requisito di anti-giuridicità». Lo ha stabilito la Cassazione con la sentenza 13799/17, pubblicata dalla sezione lavoro, che torna sulle modifiche apportate all'articolo 18 dalla legge Fornero. Confermata la condanna inflitta all'azienda, mentre per il tribunale il post della lavoratrice era una denigrazione «esorbitante e gratuita» e attribuiva un fatto diffamatorio alla legale rappresentante della società. Quale sia il contenuto preciso non è dato sapere, ma a quanto pare c'è di mezzo una cessione di ramo d'azienda. Fatto sta che ora diventa è stata confermata la riforma della sentenza di primo grado, forse anche perché sono stati ammessi i testi portati dalla dipendente, colleghi raggiunti da analoghi provvedimenti espulsivi. E in

favore della lavoratrice interviene la vittoria ottenuta in sede penale con il decreto di archiviazione del giudice per le indagini preliminari, che pure non è vincolante nella causa civile.

Segreto tutelato. Sorpresa: la restituzione del posto può essere disposta dal giudice perfino quando il dipendente ha davvero offeso l'amministratore delegato della società. Possibile? Sì, quando la frase viene scritta in una chat di soli lavoratori. Lo stabilisce sempre la sezione lavoro della Cassazione con l'ordinanza 21965/18. Manca infatti l'illecito che fa scattare il licenziamento per giusta causa se le ingiurie sono scritte in un gruppo Facebook chiuso di cui fanno parte gli iscritti a un determinato sindacato e il datore viene a saperlo per la spiate di un lavoratore: la segretezza della corrispondenza vale anche per le forme di comunicazione elettronica come chat private, newsgroup o mailing list che hanno l'accesso condizionato al possesso di una password, come ha stabilito la Consulta con la sentenza 20/2017. E dunque la condotta addebitata al dipendente risulta legittima perché è la Costituzione che consente di comunicare riservatamente. A scrivere le offese contro l'amministratore delegato è il rappresentante sindacale nella discussione aperta dopo che il vertice societario ha invitato una dipendente a cambiare sigla, perché quell'organizzazione vorrebbe «la morte dell'azienda». La gravità della condotta va dunque valutata alla luce dell'esimente della provocazione: l'iniziativa del datore appare lesiva della libertà sindacale. Soprattutto non c'è la diffamazione addebitata nella lettera di contestazione. Se la conversazione avviene in un ambito privato, sussiste un interesse contrario alla divulgazione all'esterno e anzi va tutelata la segretezza della comunicazione: lo dimostra il fatto che il mittente del messaggio mette in indirizzo un numero determinato di soggetti escludendo legittimamente i terzi. E infatti nel nostro caso la conversazione

nel gruppo si ferma quando uno dei sindacalisti si accorge che fra i colleghi c'è una «spia».

Accertamenti vietati. Non finisce qui. È illegittimo il licenziamento se il datore stabilisce che il dipendente va ritenuto in grado di svolgere la prestazione sulla base delle foto tratte dal profilo Facebook dell'interessato, ritratto mentre partecipa a un evento musicale: il controllo delle assenze dal lavoro può essere effettuato soltanto con la visita fiscale e dunque l'azienda deve rivolgersi ai servizi ispettivi degli istituti previdenziali se reputa che sia simulata la patologia lamentata dal prestatore d'opera. E quanto emerge dalla sentenza 1576/18, pubblicata dalla sezione lavoro del tribunale di Milano. Non conta che il dipendente sia o meno andato a un concerto in pieno periodo di malattia (l'interessato si affrettava a precisare che per il tipo di patologia che lo affligge «è consigliato non restare in casa»). L'articolo 5 dello statuto dei lavoratori, infatti, vieta gli accertamenti da parte del datore sull'idoneità infermità per malattia o infortunio del dipendente: l'azienda avrebbe potuto chiedere l'intervento delle strutture sanitarie pubbliche autorizzate per la visita fiscale fin dal primo giorno di assenza dal servizio dell'interessato. Senza dimenticare il ricorso per accertamento tecnico preventivo. I controlli vanno effettuati «con estrema imparzialità» e gli istituti previdenziali non possono la richiesta del datore.

Like galeotto. Per converso su Fb anche un semplice «mi piace» può costare caro: dipende dal posto che si occupa e da chi è il datore. Galeotto fu il like per la guardia carceraria: in sede cautelare si vede confermare un mese di sospensione dall'ordinanza 246/16 del Tar Lombardia per aver messo il pollice alzato a un link che nuoce all'immagine dell'amministrazione penitenziaria. E ciò perché l'articolo parla di un suicidio in cella quando l'Italia è stata condannata per l'emergenza

carceri dalla Corte europea dei diritti umani di Strasburgo. Il thread in cui interviene il dipendente mette in imbarazzo l'amministrazione datrice: gli utenti di Fb hanno postato «commenti riprovevoli» sulla vicenda; il tutto mentre il lavoratore non ha tolto subito il like, come ben avrebbe potuto, sottolineano i giudici. Tra l'altro l'articolo postato dava anche notizia del pronto intervento degli agenti di sorveglianza.

Senza nome. Occhio, infine, a scrivere male dei colleghi. Il reato di diffamazione ben può configurarsi a carico dell'utente del social network che rivolge espressioni ingiuriose a carico di un collega di lavoro benché nel post il destinatario degli insulti non risulti indicato per nome e cognome: affinché il delitto sia integrato è sufficiente che la persona offesa possa essere identificata da un certo numero di persone, per quanto limitato, fra i visitatori del profilo «incriminato». E quanto emerge dalla sentenza 16712/14, prima sezione penale della Cassazione. Il lavoratore, sopravanzato dal collega nella carriera, gli dedica sul proprio profilo un post al vetriolo, accusandolo con espressioni sconvenienti di essere specialista in piaggeria, tanto da avergli rubato il posto, e condendo il tutto con frasi che denotano un'attenzione molesta alla moglie del rivale. Non conta che il messaggio sia pubblicato in forma «impersonale»: si identifica benissimo il destinatario delle contumelie, laddove i due protagonisti sono militari della Guardia di finanza e la parte offesa ha sostituito l'imputato alla guida della compagnia. Il reato di diffamazione non richiede il dolo specifico: ai fini della sussistenza dell'elemento soggettivo è sufficiente la consapevolezza di pronunciare la frase lesiva della reputazione altrui e la volontà che venga a conoscenza di più persone. Irrilevante, infine, che Facebook non rientri fra i mezzi di comunicazione istituzionale fra lavoratori e, in particolare, delle Fiamme gialle.

—© Riproduzione riservata—