

# Attenti al post, può costare il lavoro

Per un commento disinvolto si rischia il licenziamento, ma i giudici non sono unanimi

di Marisa Marraffino

A volte può bastare un post - o anche un tweet - per essere licenziati. Ma altre volte, invece, i dipendenti troppo "disinvolti" nel citare sui social network il datore di lavoro o i colleghi vengono "salvati" dai giudici. Negli ultimi anni sempre più spesso l'utilizzo dei social network sui luoghi di lavoro è entrato nelle aule dei tribunali, con risultati non sempre scontati né uniformi. Se infatti la partita si gioca spesso sul filo del diritto di critica, le interpretazioni rischiano a volte - di essere soggettive.

Così, per il Tribunale di Busto Arsizio (sentenza 62/2018) sono sufficienti i pochi caratteri dei tweet per ledere l'immagine del datore di lavoro e «rendere esplicito un atteggiamento di disprezzo verso l'azienda e i suoi amministratori». Il fatto è stato commesso ai danni di una compagnia aerea quando esisteva ancora il limite dei 140 caratteri (oggi passati a 280): sufficienti, per il giudice, per ritenere leso il rapporto

## IN 140 CARATTERI

Per il Tribunale di Busto Arsizio può essere sufficiente un tweet a rendere esplicito l'atteggiamento di disprezzo verso l'azienda e i suoi vertici

fiduciario con l'azienda. Il diritto di critica ha infatti dei precisi requisiti che, se varcati, possono ledere il vincolo di fedeltà alla base dei rapporti di lavoro.

Sotto la lente dei giudici finiscono gli obblighi di diligenza e fedeltà prescritti dagli articoli 2104 e 2105 del Codice civile e reinterpretati alla luce dell'attività social del lavoratore. I toni del dipendente devono essere sempre quelli di una comunicazione non offensiva né ingiuriosa che resti nei limiti di un dialogo costruttivo.

Così è stata reintegrata l'allieva dell'aeronautica militare ritratta su Facebook mentre simulava una sfilata di moda, seguita dall'affermazione «È così che si lavora», rivolta al proprio datore di lavoro. Per il giudice, l'atteggiamento è provocatorio ma non abbastanza da portare al licenziamento. È andato oltre, invece, il dipendente che, sfogandosi su Facebook, dava ripetutamente del «leccchino» e della «pecora» al collega. Rientra invece nel diritto di critica pubblicare un articolo che riguarda la propria azienda e commentarlo "genericamente", affermando che «padroni così meritano solo disprezzo». Il Tribunale di Milano (sentenza 3153/2017) ha ritenuto la parola «bastardo» non diffamatoria, ma una

semplice espressione di disistima.

Un quadro confuso, insomma, in cui i lavoratori continuano a postare, assumendosi i rischi. Nel frattempo i contratti collettivi e le policy aziendali si stanno evolvendo, prevedendo sanzioni disciplinari per le violazioni più ricorrenti commesse dai dipendenti che navigano sui social. Il contratto collettivo che regola il trasporto aereo prevede la sospensione per il pilota che «leda l'immagine della compagnia utilizzando i social network in modo inappropriato»; mentre scatta il licenziamento con preavviso quando la lesione è considerata «grave». Un cortocircuito nel quale finiscono i giudici.

Di certo c'è che le policy aziendali devono essere conosciute dal dipendente e le condotte contestate tempestivamente. Il ritardo nell'addebito pesa sull'azienda che non potrà irrogare sanzioni se le contestazioni sono generiche. Ad esempio, si salva la commessa accusata - senza prove sufficienti - di essere sempre connessa a Facebook dal proprio smartphone. La genericità del post salva il lavoratore in tutti i casi in cui l'azienda non è direttamente identificata e assume rilievo dirimente il ruolo ricoperto dal lavoratore all'interno dell'azienda. Se è tollerata la critica del sindacalista, lo è meno quella del dirigente o dell'addetto marketing; mano a mano che sale il ruolo ricoperto diminuisce la clemenza dei tribunali. Per la Cassazione il sindacalista che scambia in chat una vignetta satirica sulla propria azienda non deve essere licenziato (sentenza 2499 del 31 gennaio 2017).

Dubbia poi la rilevanza delle condotte extralavorative postate sui social. Per i giudici possono condurre al licenziamento se molto gravi e allarmanti, come nel caso del lavoratore licenziato per aver pubblicato sue fotografie con armi (Tribunale di Bergamo, sentenza del 24 dicembre 2015).

Non mancano, poi, le discussioni sull'attendibilità delle prove portate dal datore. I lavoratori in tribunale contestano sempre più spesso la paternità dei post, sostenendo di lasciare incustoditi smartphone e tablet. Per i giudici, se non c'è prova dell'accesso abusivo, lo screenshot dei contenuti pubblicati sui social basta a dimostrarne la paternità, almeno quando le frasi sono verosimili e rafforzate da testimoni.

Tuttavia, non c'è scampo per il dipendente che si affretta a rimuovere le tracce delle proprie navigazioni in rete durante un'ispezione dell'azienda. Può essere licenziato perché il datore può effettuare verifiche sui propri computer: non si tratta di controlli a distanza ma di una verifica lecita sugli strumenti di lavoro che non deve essere ostacolata dal dipendente (Cassazione, sentenza 22313 del 3 novembre 2016).



«Pericolo» di social network. Post o tweet che citano il datore di lavoro possono portare anche al licenziamento dei dipendenti

## LE DECISIONI DEI GIUDICI

### QUANDO IL LICENZIAMENTO È LEGITTIMO

#### Bastano i tweet

Quando i tweet trascendono la mera e legittima critica ed esplicitano un atteggiamento di disprezzo verso l'azienda, gli amministratori, i rappresentanti e i potenziali partner commerciali legittimano il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Tribunale di Busto Arsizio, sentenza 62 del 19 febbraio 2018

#### Ingiurie al datore di lavoro

I doveri di fedeltà, correttezza e buona fede incombono sul lavoratore anche nei comportamenti extralavorativi. Scrivere su Facebook epiteti ingiuriosi nei confronti dell'amministratore unico, datore di lavoro, menzionato con nome e cognome, rappresenta giusta causa di licenziamento perché giustifica la definitiva perdita di fiducia del datore sulla corretta esecuzione del lavoro per il futuro. Tribunale di Napoli, sentenza 8761 del 15 dicembre 2017

#### Diffamazione dei colleghi

Può essere licenziato per giusta causa il dipendente che pubblica su Facebook frasi diffamatorie nei confronti dell'azienda e dei colleghi, definiti «leccchini», «burattini» nelle mani dell'azienda e del sindacato che li girano

come «robottoni»; e che scrive che i colleghi cadono ai piedi del datore come pecore.

Tribunale di Milano, decreto 27552 del 29 luglio 2013

### QUANDO IL GIUDICE BOCCIA L'USCITA

#### La contestazione

La condotta del lavoratore che, commentando la recensione di un cliente, mette in cattiva luce un collega e trascina l'azienda in commenti di altri utenti poco rispettosi va contestata subito in maniera precisa e dettagliata. Altrimenti non rappresenta giusta causa di licenziamento. Tribunale di Larino, ordinanza 1282 del 4 agosto 2016

#### Critica «generica»

È illegittimo licenziare chi scrive su Facebook (commentando un articolo che dà la notizia che l'azienda datrice fa lavorare i dipendenti anche la domenica): «È un'offesa ai lavoratori che lavorano la domenica! Tanto meritate solo disprezzo egregi padroni ci costringete a lavorare di domenica con dei discorsi che sanno di ricatto. Anzi li costringete!». Il post infatti non è direttamente lesivo della società datrice di lavoro perché la critica si rivolge genericamente alla categoria dei «padroni». Tribunale di Parma, sentenza 27 del 9 febbraio 2018

### Il sindacalista

Le frasi scritte su Facebook dal dipendente sindacalista non possono essere valutate come se le avesse postate un qualsiasi altro dipendente: al sindacalista è riconosciuto un diritto di critica diverso e superiore rispetto a quello degli altri colleghi. Inoltre, la parola «bastardi» esprime disistima ma non si può definire diffamatoria, perché non è di per sé ingiuriosa. Tribunale di Milano, sentenza 3153 del 28 novembre 2017

### L'alternativa della sanzione conservativa

Offendere gravemente il direttore generale dell'azienda non porta al licenziamento se le norme collettive prevedono sanzioni di tipo conservativo. Corte d'appello di Roma, sentenza 914 del 7 febbraio 2017

### La prova testimoniale

L'indebito utilizzo del cellulare personale o del computer aziendale con continui accessi su Facebook e su altri siti da parte della dipendente va documentato dal datore di lavoro, anche con testimoni: non basta un'unica dichiarazione testimoniale relativa a un unico episodio. Corte d'appello di Bari, sentenza 436 del 6 febbraio 2017