

Facebook fired: Rassegna di giurisprudenza

1. Il post e il posto...

We Papagal - Tribunale di Milano, Sez. lav., 1° agosto 2014

Fatto: L, dipendente della DL, venne licenziato per aver postato su facebook 3 foto che lo ritraevano, con dei colleghi, nei locali aziendali, con commento lesivo dell'immagine dell'azienda ("come si lavora alla DATORE DI LAVORO ditta di merda", "We papagal") e per l'aver (asseritamente) navigato su siti pornografici con strumenti aziendali

Controllo: visione della pagina facebook del dipendente e controllo della cronologia

Problema: a) un post su facebook può rilevare ai fini disciplinari; b) è legittimo il controllo della cronologia del pc?

Estratto: (sul post) 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 DIPENDENTE, erano perfettamente in grado di sapere che l'espressione di discredito era riferita ad DATORE DI LAVORO s.r.l.

Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, peraltro, la frase "come si lavora alla DATORE DI LAVORO 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.

(sulla navigazione) Quanto alla navigazione su siti pornografici, non pare davvero potersi dubitare che un simile comportamento sia del tutto idoneo, anche di per sé solo considerato, a determinare un'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario.

Fatta salva ogni considerazione sul contenuto dei siti visitati, deve evidenziarsi come la condotta sia stata realizzata durante l'orario di lavoro, con conseguente interruzione della prestazione e abbandono del posto, e con l'utilizzo di strumenti aziendali estranei, peraltro, alle mansioni di competenza.

Milf - Tribunale di Ivrea, 28 gennaio 2015

Fatto: L venne licenziato dalla DL, per aver pubblicato sul proprio profilo 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... Cacciate sti 100 euro a qualche gigolò...Mortacci vostre.*

Controllo: visione della pagina facebook del dipendente

Massima: *È giustificato il licenziamento intimato per giusta causa al lavoratore che abbia postato su Facebook frasi offensive coinvolgenti i colleghi e il datore di lavoro non*

integrando il comportamento nel caso di specie reazione legittima ad una provocazione posta in essere dal datore di lavoro o dai colleghi.

Due pistole per due fratelli - Tribunale di Bergamo 24 dicembre 2015

Fatto: L venne licenziato dalla DL per aver postato su facebook una foto in cui era ritratto col fratello ed entrambi avevano una pistola in mano (il fratello con fare aggressivo) - per l'azienda il fatto è grave in relazione a un pregresso omicidio perpetrato da un dipendente.

Controllo: visione della pagina facebook del dipendente

Estratto: *La possibile rilevanza, come giusta causa di licenziamento, anche di condotte extralavorative è ormai generalmente riconosciuta, rimanendo scontato che questa non riguarda qualunque comportamento esterno agli obblighi lavorativi e all'ambito lavorativo: esistono condotte concernenti la vita privata del lavoratore che possono in concreto risultare idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che connota il rapporto di subordinazione, nel senso che mostrano di riflettersi sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative d'un futuro affidabile (nel senso più lato) adempimento dell'obbligazione lavorativa (cfr., ex plurimis Cass. n. 1519/93; Cass. n. 1355/87).*

Il processo si è arricchito di elementi accessori in relazione alla qualità delle parti e alla loro posizione, all'immagine esterna dell'azienda, alla necessità di sicurezza nonché al grado di affidamento richiesto dalle specifiche circostanze.

Concludendo: il comportamento di onorare e celebrare le armi (anche solo per leggerezza) è comunque in assoluto contrario al nostro assetto costituzionale ed è tale da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro già in generale ed in assoluto; in aggiunta, nel caso in oggetto è idoneo a comprometterne il rapporto fiduciario in modo irreversibile, la stessa funzionalità ed il sereno, normale svolgimento del rapporto di lavoro, alla luce di tutte le circostanze concrete che si sono evidenziate.

2. Lavoro e vita privata

Escort - Cass. 22 giugno 2016, n. 12898

Fatto: L venne licenziato da DL in quanto frequentatore di siti d'incontro per omosessuali - su cui si qualificava come *civil servant* (effettivamente era impiegato comunale) - e di siti per accompagnatori/escort - su cui però non spendeva la qualifica lavorativa - attività ritenute incompatibili con il decoro dell'ente presso cui era impiegato.

Controllo: visione dei profili social del dipendente

Massima: *Non può ritenersi connotato da intento discriminatorio il licenziamento per giusta causa del pubblico dipendente che offre prestazioni sessuali a pagamento su siti internet laddove risulti in modo inequivoco dalla ragione giustificativa addotta che il recesso dell'ente abbia sanzionato, non già l'orientamento sessuale e le scelte personali del dipendente, ma l'attività prostitutiva in sé. Quest'ultima (sia essa omo o etero sessuale),*

anche ove esercitata al di fuori dell'attività di lavoro, potrebbe infatti integrare un comportamento tale da influire sugli obblighi discendenti dal rapporto con un potenziale danno per la p.a. e dunque costituire presupposto in astratto idoneo a fondare un recesso per giusta causa dell'ente. Qualora però il lavoratore agisca in giudizio deducendo soltanto il motivo discriminatorio, l'eventuale carenza in concreto di giusta causa, rappresenta un ulteriore, e non già compreso, motivo di illegittimità del recesso, come tale non rilevabile d'ufficio.

3. Il danno e la beffa...

L'inganno di facebook - Cass. 27 maggio 2015, n. 10955

Fatto: DL, dipendente della P, venne licenziato in quanto, recidivo, si allontanava dal macchinario cui era adibito per intrattenere una conversazione telefonica (la prima volta fu una chiamata, la seconda una chat su *facebook*).

Controllo: il responsabile del personale creò un falso profilo *facebook*, fingendosi donna giovane e attraente, inviando richiesta di amicizia a DL e chattando con questi durante l'orario di lavoro.

Problema: a) è un controllo lecito?; b) si tratta di controllo a distanza?; c) la provocazione del datore rileva?

Massima: *Sono ammissibili i c.d. controlli difensivi occulti posti in essere mediante la creazione di un falso profilo facebook da personale inserito nell'organizzazione aziendale in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti e per protezione dei beni aziendali, purché non siano tesi alla verifica del mero inadempimento della prestazione lavorativa ed avvengano con modalità non invasive e rispettose delle garanzie costituzionali di libertà e dignità dei lavoratori.*