



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

**DIPARTIMENTO DI AFFERENZA RELATORE:
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"IL LICENZIAMENTO E FACEBOOK:
OBBLIGHI CONTRATTUALI, COMPORTAMENTI EXTRALAVORATIVI
E LE CONSEGUENZE DISCIPLINARI NELL'ERA DEI SOCIAL
NETWORK"**

**RELATORE:
CH.MA PROF. BARBARA DE MOZZI**

**LAUREANDA: ANNA FAGGIAN
MATRICOLA N. 1137612**

ANNO ACCADEMICO 2018 – 2019

*Alla mia famiglia:
la mia forza*

INDICE

INTRODUZIONE.....	7
CAPITOLO 1 - LEGISLAZIONE ITALIANA: LA DISCIPLINA APPLICABILE	9
1.1 I POTERI DEL DATORE DI LAVORO	9
1.2 IL POTERE DI CONTROLLO	10
1.3 L'ART. 4 L.30071970 PRIMA E DOPO IL JOBS ACT	12
1.4 L'INTERVENTO DEL GARANTE DELLA PRIVACY	15
CAPITOLO 2 – LA GIURISPRUDENZA: QUANDO FACEBOOK CAUSA IL LICENZIAMENTO	21
2.1 I SOCIAL NETWORK E IL MONDO DEL LAVORO.....	21
2.2 LICENZIAMENTO PER USO DI FACEBOOK DURANTE L'ORARIO DI LAVORO	22
2.3 DIRITTO DI CRITICA E FACEBOOK.....	27
CONCLUSIONI.....	33
BIBLIOGRAFIA & SITOGRAFIA.....	35
FONTI NORMATIVE E PRASSI	39
GIURISPRUDENZA	39

INTRODUZIONE

Il ventunesimo secolo è il secolo della rivoluzione digitale, nel quale l'avvento dei social network ha profondamente cambiato il modo di relazionarsi e comunicare. Questo fenomeno si è diffuso a macchia d'olio, tanto da generare un diffuso fenomeno, per cui sostanzialmente i lavoratori non riescono a separarsi dai "social" neanche durante l'orario di lavoro per la troppa curiosità di sapere ciò che condividono i nostri amici o ancora per il bisogno di aggiornare il nostro profilo in tempo reale. Ultimamente, infatti, sui quotidiani, si leggono molti casi di licenziamento a causa dell'uso ripetuto e prolungato di Facebook sul posto di lavoro e persino di episodi di uso improprio dei social network da parte di dipendenti con il fine di screditare e diffamare il proprio superiore o l'azienda presso la quale prestano il loro servizio.

L'attualità e la tangibilità di questo argomento suscita interesse in particolare tra chi fa parte della cosiddetta generazione 2.0 che è cresciuta con i social network e che fa sempre più fatica a separarsene e richiede dunque un approfondimento, che si vuole tramite il presente lavoro.. Per questo pare utile conoscere, non solo le conseguenze dei social network nelle interazioni sociali con amici e conoscenti, ma altresì le ripercussioni sulla sfera professionale e lavorativa: molto spesso non ci si rende conto che pubblicare una foto o un commento su internet non equivale a una semplice chiacchierata con amici dove ci si scambiano idee e opinioni, mantenendo l'argomento riservato e circoscritto ai pochi presenti. Un post su Facebook corrisponde a mettere nero su bianco il proprio pensiero che può raggiungere un bacino d'utenza molto esteso e può costituire, in caso di offesa o denigrazione, una prova inconfutabile dell'illecito. Già ai tempi dei romani, Caio Tito, raccomandava prudenza nello scrivere, dando origine al proverbio, ancora oggi utilizzato, "*verba volant, scripta manent*" tratto da un suo discorso al senato.

L'elaborato inizierà con un capitolo dedicato alla disciplina applicabile: si analizzeranno, in particolare, gli articoli del Codice Civile che descrivono e regolano il potere di controllo di cui sono dotati i datori di lavoro e in quali circostanze sono tenuti ad esercitarlo. Inoltre si esamineranno gli articoli dello Statuto dei Lavoratori che limitano le indagini e il monitoraggio dei dipendenti nel rispetto della loro privacy. Per di più, verrà illustrato il punto di vista del Garante della privacy italiano e dei Garanti europei che puntano al raggiungimento dell'armonizzazione della regolamentazione in fatto di protezione dei dati personali in tutti gli stati dell'Unione europea.

Successivamente si proseguirà con lo studio della giurisprudenza presentando dei casi relativi a due macroargomenti: il licenziamento causato dall'uso di Facebook durante

l'orario di lavoro e dall'uso improprio del medesimo social network. Verranno esposte delle sentenze, emanate recentemente, soffermandosi sul caso specifico, sui diversi punti di vista e sulla decisione presa dai giudici.

Infine si concluderà con una breve riflessione sulle opportunità che il web ha introdotto nel settore del reclutamento e selezione del personale, contrapponendole con i rischi e le conseguenze negative che un uso inopportuno e scorretto dei social può causare alla propria immagine e reputazione.

CAPITOLO 1 - LEGISLAZIONE ITALIANA: LA DISCIPLINA APPLICABILE

1.1 I POTERI DEL DATORE DI LAVORO

Il contratto di lavoro subordinato è caratterizzato dalla presenza della gerarchia dei ruoli: il dipendente che presta il proprio lavoro, in termini di tempo ed energie, si trova in una posizione di soggezione nei confronti del datore di lavoro. Da questo stato di debolezza consegue la supremazia del datore. Questa supremazia è regolamentata dall'articolo 2094 del codice civile secondo il quale il dipendente deve rispettare ed eseguire le disposizioni impartitegli dall' imprenditore e dai colleghi gerarchicamente superiori, in cambio di una retribuzione monetaria.

Il datore di lavoro è dunque creditore di lavoro subordinato e di conseguenza gode di diversi poteri: il potere direttivo, il potere disciplinare e il potere di controllo (Vallebona A., 2017).

Il potere direttivo, come si può intuire, consiste nella facoltà di dirigere e quindi, impartire ordini e determinare le modalità di esecuzione delle mansioni. In questo modo il datore orienta il lavoratore verso il risultato che si è prefissato di raggiungere: l'oggetto dell'obbligo del lavoratore, infatti, è la prestazione. Ciò significa che è tenuto a svolgere i compiti che gli vengono assegnati, ma nel caso in cui non si raggiunga il risultato non si potrà attribuire la responsabilità all'inadempimento del dipendente, bensì al datore che sopporta questo rischio e risulta "colpevole" di non aver organizzato al meglio il lavoro (Frantini R., 2017).

Questo potere acquisisce maggior valore nel momento in cui il datore ha la possibilità di punire, attraverso delle sanzioni disciplinari, i lavoratori che non osservano gli obblighi di diligenza, obbedienza, fedeltà e il rispetto delle direttive loro impartite. Così ne deriva il secondo potere del datore, quello disciplinare, regolato all'articolo 2106 c.c. e sottoposto a dei limiti ben precisi di tipo sostanziale e procedimentale, in modo da non infliggere punizioni ingiuste o sproporzionate alle infrazioni commesse.

Innanzitutto, nessuna sanzione potrà essere irrogata in mancanza di un codice disciplinare: l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, infatti, impone l'adozione da parte del datore, di un codice disciplinare che contenga la totalità delle norme che vigono nell'azienda ipotizzando le eventuali infrazioni che si possono commettere, le conseguenti sanzioni e le modalità di contestazione delle inosservanze.

Suddetto codice deve essere affisso in un luogo accessibile a tutti, in modo tale che l'intero organico aziendale ne venga a conoscenza e ne prenda visione (Salvioli R., 2010).

Il potere direttivo, oltre a implicare l'assoggettamento e a determinare la disciplina, include anche il controllo dell'attività.

Arriviamo dunque al terzo potere del datore: quello di controllo, che andremo ad analizzare più approfonditamente nel prossimo paragrafo.

1.2 IL POTERE DI CONTROLLO

Il datore può verificare che il dipendente adempia ai suoi obblighi utilizzando la diligenza necessaria, come sancito dal comma 1 dell'articolo 2104 c.c., osservando le disposizioni impartitegli, nel rispetto del comma 2 del medesimo articolo, rispettando gli obblighi di fedeltà elencati all'articolo 2105 c.c., che così recita: " *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*". Da ciò possiamo trarre la conclusione che alla base del rapporto di lavoro c'è la fiducia reciproca tra datore e dipendente che è l'elemento fondamentale per la riuscita del progetto e il buon funzionamento dell'impresa. L'articolo 2105 c.c. non è però sufficiente, la Cassazione ritiene, infatti, che l'obbligo di fedeltà abbia un significato più ampio e debba, perciò, essere integrato anche con gli articoli 1175 c.c. e 1375 c.c. che, rispettivamente, statuiscono la correttezza e la buona fede anche in circostanze extra lavorative. Nell'eventualità in cui vengano rilevate inosservanze di tali obblighi il datore potrà procedere con un'azione disciplinare (Angeli M., 2019).

E' da sottolineare che il potere di controllo non è assoluto, bensì soggetto a dei limiti utili a evitare l'abuso di potere del datore, nel rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore quali la dignità e la riservatezza. Questi limiti sono espressi nello Statuto dei lavoratori, in diverse decisioni giurisprudenziali e infine nelle disposizioni del Garante della privacy.

In primo luogo, devono essere identificati i soggetti legittimati a svolgere l'attività di vigilanza. Ai sensi del comma 2 dell'articolo 2104 c.c., il datore e i superiori gerarchici sono dotati di questo potere. Con l'articolo 3 dello Statuto dei lavoratori, la lista degli addetti a svolgere questa attività, può essere estesa anche ad altro personale a patto che i dipendenti interessati vengano informati anticipatamente dei loro nominativi e delle loro specifiche mansioni. Di conseguenza, tutti i controlli effettuati da individui dell'organico

che il lavoratore non identifica come controllori, quindi occulti, saranno ritenuti lesivi nei confronti del lavoratore stesso e perciò assolutamente vietati. Inoltre i soggetti abilitati al controllo devono limitarsi a controllare i comportamenti del lavoratore inerenti alla prestazione lavorativa. Ciò può essere tradotto con il divieto ai controllori di accesso ai locali frequentati dal lavoratore ma non adibiti alla prestazione lavorativa, come per esempio gli spogliatoi.

Con il tempo la giurisprudenza ha attenuato il divieto assoluto di controllo occulto sancito dall' articolo suddetto, perché ritiene che questo divieto debba decadere nel momento in cui il lavoratore tenga dei comportamenti illeciti che producono responsabilità extracontrattuale nei riguardi del datore. Per questo motivo, sono ammessi quei controlli condotti da un investigatore privato, purché non siano volti ad accertare l'adempimento o l'inadempimento, bensì l'illecito del dipendente anche quando non si hanno a disposizione delle prove concrete, ma è sufficiente il sospetto. Naturalmente questi controlli non possono assumere carattere sistematico e continuativo e i dati o fatti raccolti dal datore attraverso controlli illeciti non possono costituire un'argomentazione valida in fase di giudizio.

Un altro limite è il divieto di assegnare la vigilanza a guardie giurate che, a causa dei diritti e dei poteri di cui godono in relazione alla loro funzione, potrebbero creare un clima intimidatorio, perciò vengono affidati loro solo compiti con scopo di tutela del patrimonio aziendale (Lucatoni S., 2014).

Per effettuare i controlli tutelando i dati personali il datore è obbligato ad attenersi ad alcuni limiti dettati dal Codice della Privacy:

- principio di necessità: il controllo va effettuato quando risulta imprescindibile per uno scopo ben preciso con carattere esclusivo sia nel tempo che nella fattispecie;
- principio di finalità: l'intento ultimo del controllo deve essere la sicurezza e la tutela aziendale evitando o inibendo illeciti;
- principio di trasparenza: i lavoratori devono essere informati preventivamente e con chiarezza ed esaustività sui limiti dell'utilizzo degli strumenti e sulle eventuali sanzioni punitive;
- principio di proporzionalità: le forme di controllo adottate devono essere equilibrate alla motivazione della verifica;
- principio di sicurezza: i dati raccolti devono essere trattati e custoditi in modo adeguato.

Quest'ultimo principio implica la redazione da parte del datore di una valutazione di impatto mantenendo fermo il diritto dei lavoratori di opporsi al trattamento.

Nel trattare i dati ricavati deve tenere in considerazione i principi fondamentali dei lavoratori e la base giuridica corretta di tale trattamento che si distingue in:

- adempimento di obblighi derivanti da un contratto di lavoro;
- adempimento di obbligazioni derivanti dalla legge;
- interesse legittimo del datore di lavoro.

In questo contesto è da ricordare che l'articolo 88 del Regolamento Europeo, noto anche con la sigla GDPR, stabilisce che ogni Stato può emanare le regole, tramite accordi collettivi o disposizioni di legge, che più ritiene adeguate al trattamento dei dati personali e alla protezione dei diritti e delle libertà dei dipendenti in un rapporto di lavoro.

Solitamente il controllo del lavoratore e il trattamento dei dati non avviene una singola volta nell'arco di tutto il rapporto lavorativo ma può ripetersi in svariate fasi come la candidatura, l'assunzione, la prestazione effettiva, la risoluzione del rapporto (Di Rosa D., 2019).

1.3 L'ART. 4 L.300/1970 PRIMA E DOPO IL JOBS ACT

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori riguarda gli impianti audiovisivi e altre apparecchiature. In particolare imponeva, al primo comma, un divieto assoluto della loro utilizzazione per il controllo intenzionale a distanza del lavoratore. Le uniche eccezioni tollerate, che riportava il comma 2, erano i casi in cui il loro uso fosse finalizzato al soddisfacimento di esigenze organizzative, produttive o di sicurezza sul lavoro previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o unitarie (RSU). In assenza di queste, il comma 3 prevedeva il conseguimento di un'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro di competenza.

Il controllo non era quindi l'obiettivo principale ma una conseguenza, impossibile da evitare, dell'utilizzo degli impianti stessi. In quell'ottica era accettato solo il controllo preterintenzionale, ovvero non voluto: era il caso di un dipendente ripreso indirettamente dalle videocamere apposte per le finalità sopra citate. Era, quindi, una registrazione che avveniva di riflesso.

Successivamente, il Legislatore non potendo ignorare la rivoluzione tecnologica che ha travolto l'intera società e che ha raggiunto anche il mondo del lavoro, ha incaricato il Governo, con la legge delega n.183/2014 art. 1 lettera f), di modernizzare la normativa. Così, l'articolo 23 del decreto legislativo n.151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015 e

miglior conosciuto come “Jobs Act”, ha novellato il suddetto articolo 4 introducendo delle importanti modifiche in materia, riassunte in tre commi.

Dal punto di vista pratico, non ci sono stati cambiamenti riguardo le modalità di installazione degli strumenti di controllo e le preventive autorizzazioni necessarie di cui abbiamo già parlato poc’anzi, se non l’aggiunta della possibilità, per le aziende con unità produttive dislocate in diverse province, di stipulare gli accordi necessari con le OO.SS più rappresentative a livello nazionale. Molto più rilevante è l’abolizione del divieto assoluto di controllo a distanza della prestazione del dipendente. Nello specifico, il primo comma afferma che *“gli impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori”*, (basti pensare a installazioni di videosorveglianza, il GPS presente nei veicoli aziendali, ecc.), *“possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”*. Pertanto, il controllo sugli adempimenti del lavoratore attraverso questi dispositivi deve essere casuale e non protratto per periodi lunghi e continui. Da notare che è stata inserita la tutela del patrimonio aziendale fra le esigenze per l’utilizzo di impianti di controllo. Già prima dell’entrata in vigore di questa modifica, la giurisprudenza aveva convalidato quei controlli, chiamati difensivi, atti a salvaguardare i beni di proprietà dell’azienda. Si può, infatti, citare la Sentenza n.10955 in Cassazione Sezione Lavoro risalente al 27 maggio 2015. Questa novità ha, perciò, messo nero su bianco un concetto che prima era solamente interpretabile, dato il suo carattere implicito. Tuttavia, al contempo – sembra – ha assoggettato anche tali controlli difensivi ai limiti di cui all’art. 4 Stat. lav.

Il comma 2 del “nuovo” articolo 4 parla degli strumenti in dotazione dei lavoratori al fine di svolgere le rispettive mansioni, ma che permettono ugualmente un possibile controllo a distanza dei medesimi (computer o tablet protetti da password personalizzata, telepass, badge ecc.) e sottolinea che controllare il lavoratore attraverso questi apparecchi è permesso senza alcun accordo sindacale o autorizzazione amministrativa. Il datore ha così campo libero: questo tipo di controllo è legittimo perché non è considerato occulto. Purché venga effettuato con le modalità di cui al co. 3. Come viene infatti puntualizzato dalla nota ministeriale del 18 giugno 2015, questi sono degli strumenti che servono al lavoratore e di conseguenza non classificabili come “strumenti di controllo a distanza”. Possono essere, inoltre, utilizzati per controlli che non rientrano nella sfera organizzativa o produttiva. E’ compito del lavoratore, quindi, accertarsi che il controllo effettuato dal datore rispetti la normativa. In caso contrario dovrà rivolgersi a un sindacato o attuare un’azione legale per tutelare i propri diritti.

Molto discussa è stata la terminologia utilizzata dalla norma: “*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*” e “*strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*”. Questi concetti non sono risultati chiari e hanno suscitato molti dubbi sul riconoscimento di questa strumentazione. Il comunicato stampa del giugno 2015, sopra citato, ha voluto dare una delucidazione su questa tematica e ha puntualizzato che vanno distinti i mezzi utili al lavoratore per svolgere il proprio lavoro (inclusi nel comma 2 e che quindi non implicano il coinvolgimento dei sindacati) da quelli utili al datore per visionare a distanza l’operato del dipendente (inclusi nel comma 1).

Per comprendere meglio si può considerare un semplice esempio: il PC è un comunissimo strumento utilizzato dai dipendenti per eseguire i propri compiti presente in un’infinità di uffici, studi professionali e qualsivoglia altro tipo di azienda. In quest’ottica questo è uno strumento che rientra tra quelli a cui fa riferimento il comma 2. Se dovesse, però, essere inserito un programma o un software esterno in grado di monitorare gli accessi ad internet si ricadrebbe negli strumenti definiti dal comma 1, che richiedono l’accordo sindacale o le autorizzazioni suddette. In altri casi la qualificazione non è così immediata, a causa della grande quantità di dispositivi disponibili, considerati gli enormi passi avanti che ha fatto e continua a fare la tecnologia. Il GPS, già presente nelle auto aziendali e quindi endogeno ad esse, rappresenta uno strumento aggiuntivo, cioè connesso ai principali strumenti usati dal lavoratore ma non direttamente collegati alla sua esecuzione delle mansioni. In relazione quindi alla maggiore complessità derivante da questo esempio, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha voluto chiarire, nella circolare n.2/2016 del 7 novembre 2016, che il localizzatore GPS subisce i limiti del primo comma.

Infine con riguardo ai rilevatori di presenza, la disciplina li categorizza come strumenti che godono dei vantaggi burocratici del secondo comma (Da Valle G., 2016).

Ovviamente, i diritti fondamentali del lavoratore non vanno trascurati e così il terzo ed ultimo comma ribadisce l’obbligo di un’informazione adeguata e precisa in merito:

- alle modalità di utilizzo degli strumenti concessi (uso privato, lavorativo o promiscuo, tollerato o vietato durante l’orario di lavoro);
- all’*iter* messo in atto per attuare il controllo (identificazione dei controllori, periodicità dei controlli);
- alle informazioni soggette ad essere memorizzate e le relative tempistiche di conservazione dei dati nel rispetto del codice della privacy.

Se queste premesse saranno rispettate le informazioni raccolte potranno essere usate per *“tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”*. Rappresenteranno quindi la base probatoria per irrogare sanzioni disciplinari o valutare l’operato del lavoratore. Novità non trascurabile, considerato che inizialmente erano utilizzabili solo al fine di accertare fatti illeciti. Qualora non si rispettino queste disposizioni di informazione obbligatorie, i dati raccolti non avranno valenza alcuna, nemmeno per scopi disciplinari (Baldi F., 2017; Modesti T., 2017).

Per avere un quadro generale in merito alla normativa riguardante queste tematiche, ritengo opportuno segnalare altri due articoli dello Statuto dei lavoratori.

L’articolo 8 proibisce al datore di lavoro di condurre indagini preassuntive o durante il rapporto, anche se affidate a terzi, sulle opinioni del lavoratore in ambito politico, religioso, sindacale e tanto meno su fatti irrilevanti per la valutazione della professionalità o la predisposizione al lavoro.

Per di più, l’articolo 15, comma 1 lettera a) sancisce la nullità di qualsiasi patto o contratto di lavoro subordinato che prometta l’occupazione con la condizione di aderire o non aderire o ancora di abbandonare una certa organizzazione sindacale.

Tutto ciò significa che la vita privata del candidato non può condizionare le decisioni del datore, come l’assunzione o il licenziamento. Nel caso di licenziamento motivato da una situazione menzionata dall’articolo 8 verrà considerato discriminatorio e ne conseguirà la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato. E’ da puntualizzare che fatti privati del lavoratore che costituiscono giusta causa di licenziamento vanno tenuti in conto e sono quindi esclusi dal divieto di cui alla norma in esame: rapine, violenze o altri comportamenti gravi sono giuste cause che compromettono il rapporto fiduciario tra datore e lavoratore e impediscono la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto lavorativo (Lesce D. e De Lucia V., 2017).

1.4 L’INTERVENTO DEL GARANTE DELLA PRIVACY

In questo ambito di discussione è interessante, nonché doveroso, approfondire la posizione del Garante per la protezione dei dati personali. Il nome, già di per sé esplicativo, fa comprendere l’importanza del punto di vista di questo organismo. Si tratta, infatti, di un’authority amministrativa indipendente dalla politica, che si occupa di difendere i diritti e le libertà fondamentali nel trattamento dei dati personali. La sua risposta all’avanzamento tecnologico non si è di certo fatta attendere, anzi ha persino preceduto l’intervento del governo con la pubblicazione delle “Linee guida del Garante

per posta elettronica e internet” in Gazzetta Ufficiale n. 58 del 10 marzo 2007. Questo provvedimento contiene tutte le indicazioni, rivolte a datori di lavoro sia privati che pubblici, su come predisporre o adottare un codice disciplinare interno, su come effettuare i controlli conducendoli con gradualità e trasparenza, e sui trattamenti di dati proibiti al datore di lavoro. Lo si può considerare, dunque, il punto di partenza per l’attuazione del potere di controllo.

Sappiamo ormai che il datore ha l’onere di informare il lavoratore sui comportamenti concessi o meno nell’utilizzare gli strumenti a sua disposizione. Premette, così, l’utilità di avvalersi di una policy interna, chiara e non generica, pubblicizzata opportunamente, resa nota e aggiornata periodicamente, che contenga delucidazioni in merito a:

- quali comportamenti non vanno seguiti navigando sul web;
- in che misura e arco temporale il lavoratore può usufruire del servizio di posta elettronica e della connessione alla rete per ragioni personali;
- quali dati o credenziali rimangono memorizzati temporaneamente e da chi possono essere pervenuti legittimamente;
- quali informazioni delle precedenti potrebbero rimanere in memoria per un lasso di tempo più lungo e se saranno disponibili in forma centralizzata a causa della memorizzazione tramite back up;
- quali controlli, conformi alla legge, il datore ritiene opportuno effettuare indicandone la periodicità, le motivazioni e le modalità di attuazione degli stessi;
- quali conseguenze, anche disciplinari, riserva ai trasgressori del primo punto;
- quali espedienti vengono adottati per evitare di interrompere l’attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore, come il ricorso a sistemi di risposta automatica alle e-mail ricevute;
- quali strumenti o servizi dell’azienda possono essere utilizzati dal lavoratore per ragioni proprie dietro pagamento o fatturazione a suo carico;
- quali comportamenti devono rispettare coloro che sono tenuti al segreto professionale;
- quali precauzione sulla sicurezza dei dati e dei sistemi vengono adottate.

Tutto ciò deve essere attuato nel rispetto della dignità del lavoratore e per questo motivo, il Garante avvalorava l’importanza di:

- valutare l’impatto che le apparecchiature per il controllo a distanza arrecano ai lavoratori prima della loro installazione;
- individuare i soggetti idonei a usare la posta elettronica e la connessione di rete;

- specificare dove trovano collocazione le postazioni di lavoro così da non occuparle abusivamente.

Al datore spetta anche l'onere di impegnarsi ad utilizzare i sistemi che minimizzano l'uso di dati identificativi optando per le cosiddette tecnologie PET (Privacy Enhancing Technologies) che semplificano la tutela dei dati privati addirittura senza interrompere la transazione in atto e ultimandola senza incorrere in rischi che intaccano la privacy. A seconda che si tratti di Internet o della posta elettronica il datore può scegliere la soluzione più adatta (Guzzo A., 2009).

Nel primo caso, il rischio è che il lavoratore possa utilizzare il web con finalità diverse da quelle lavorative (accesso ai social network o altri siti non inerenti alla sua attività). Si consiglia al datore, in base alle caratteristiche della sua impresa, di:

- individuare i siti che concernono l'attività lavorativa e quelli estranei ad essa;
- distinguere quali operazioni sono permesse e quali no: esistono dei filtri in grado di rilevare e distinguere i siti, i file o i programmi ai quali è stato consentito l'accesso dal datore da quelli che sono stati da lui bloccati;
- adottare la navigazione anonima o in alternativa quella che riconosce gruppi di lavoratori identificandoli come un'aggregazione;
- conservare quei dati utili a fini organizzativi, produttivi o di sicurezza.

Con queste accortezze si può evitare di ricorrere a controlli sul lavoratore in futuro.

Nel secondo caso, invece, l'attenzione si focalizza sul contenuto delle e-mail, delle quali il lavoratore è mittente o destinatario, che godono di garanzie di segretezza volte a proteggere la dignità umana e garantire la libertà di espressione. Sono, inoltre, previste nel nostro ordinamento delle sanzioni penali a tutela dell'inviolabilità dei segreti. Nei diversi casi specifici non è sempre facile riconoscere se il lavoratore, oltre ad utilizzare l'indirizzo e-mail per fini lavorativi, lo utilizzi anche per scopi riguardanti la sua sfera privata. Per evitare intrusioni inutili ed eventuali sanzioni per non aver rispettato la segretezza della corrispondenza, si suggerisce al datore di:

- predisporre indirizzi di posta elettronica collettivi affiancati da quelli del singolo lavoratore;
- prendere in considerazione di attribuire ai lavoratori un altro indirizzo per l'uso personale;
- disporre di sistemi che, se attivati, consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate di un lavoratore, le informazioni necessarie per contattare

un altro soggetto nell'impresa, prevenendo l'accesso alla sua posta elettronica. In caso di assenze non programmate, laddove il lavoratore assente non riesca ad attivare questa procedura, si deve ricorrere, con l'aiuto di personale incaricato, all'avviamento di stratagemmi simili, avvisando l'interessato;

- dare modo al lavoratore di delegare un suo collega di verificare la sua corrispondenza, quando, in caso di una sua assenza improvvisa o prolungata, è urgente conoscerne il contenuto;
- far inserire nei messaggi di posta elettronica una nota che avverta il destinatario della possibile natura non personale dei medesimi e della conoscibilità della sua risposta all'interno della struttura del mittente.

Il Garante, prosegue, vietando ai datori di lavoro di trattare dati personali dei suoi dipendenti servendosi di programmi specifici in grado di effettuare controlli a distanza. Si riferisce, per esempio, a:

- leggere e-mail contenenti dati estranei al normale svolgimento del servizio di posta elettronica;
- supervisionare sistematicamente i siti frequentati dal lavoratore;
- registrare i caratteri battuti sulla tastiera;
- analizzare celatamente i computer portatili a disposizione del lavoratore.

Infine, il Garante conclude con l'individuazione dei casi in cui il trattamento dei dati personali non sensibili può essere legittimamente condotto, anche senza il consenso degli interessati, purché sia necessario per soddisfare un interesse fondato del datore (Macrelli R., 2015).

Al di là della pubblicazione delle suddette linee guida, il Garante si fa carico di intervenire abitualmente con comunicati e newsletter nei quali riporta le novità introdotte sulla protezione dei dati personali. Di sicuro interesse, è la comunicazione n. 424 del 17 febbraio 2017, nella quale si legge che *“il datore di lavoro non può accedere in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale”*, qualificandolo come un illecito. L'Autorità ha potuto ribadire questo concetto quando si è trovata nella situazione di vietare ad una multinazionale di continuare a trattare dei dati personali in violazione della legge, dopo che il dipendente interessato ha reclamato al Garante che il datore di lavoro sarebbe entrato in possesso di informazioni private contenute nella sua posta elettronica e nel telefono aziendale.

Una dinamica simile era già accaduta in precedenza e più precisamente il 13 luglio 2016 dove il Garante della Privacy aveva risposto a una denuncia di violazione della privacy,

da parte del personale tecnico-amministrativo e di un docente, nei confronti dell'università presso la quale prestavano servizio, dicendo che *“verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale sono in contrasto con il Codice della Privacy e con lo Statuto dei Lavoratori”* e in accordo con ciò, ha proibito all'Ateneo di monitorare assiduamente le operazioni via internet del proprio personale.

Spostandoci sulla prospettiva europea, il Garante italiano ha esposto, tramite la newsletter n. 430 del 24 luglio 2017, che tiene presente sia della normativa operante sia dei cambiamenti apportati dal nuovo Regolamento UE 2016/679 che sono entrati in vigore dal maggio 2018, le indicazioni dei Garanti privacy europei sul corretto utilizzo di internet sul posto di lavoro. I Garanti europei si concentrano principalmente su come proteggere l'uso privato del web e, più nel dettaglio, su quello dei social network e sull'uso del cellulare in orario di lavoro per effettuare chiamate o intrattenere conversazioni personali via SMS o tramite l'app di messaggistica WhatsApp. Quest'ultime sono questioni divenute all'ordine del giorno da quando i social network sono entrati a far parte della quotidianità dell'intera società, e siamo testimoni di numerosi articoli riportati su tutti i giornali, di casi in cui diversi dipendenti sono stati licenziati dopo che il datore di lavoro li avesse scoperti a utilizzare Facebook durante il turno lavorativo o farne un uso improprio ponendo in essere delle diffamazioni verso il datore o screditando l'azienda presso i quali sono impiegati. Su queste tematiche i Garanti europei, ribadiscono l'importanza di rispettare la vita privata del lavoratore ed esorta a trovare un equilibrio tra le esigenze di controllo del datore di lavoro e la tutela dei diritti fondamentali del lavoratore, quali dignità e riservatezza. Allo stesso tempo, aggiungono che il datore può controllare la navigazione web dei suoi dipendenti in modo da prevenire virus e altri rischi che danneggerebbero la rete aziendale. Rimane, però, vietato indagare sulla loro cronologia o posta privata. Il documento puntualizza, inoltre, che il datore può “spiare” solo i profili social professionali dei suoi subordinati. Infine, i Garanti consigliano ai datori di installare connessioni WI-FI ad hoc e riservare, sui computer, degli spazi di archiviazione (conosciuti anche come cloud), inaccessibili al datore, dove i dipendenti possono conservare documentazione personale (Maroscia A., 2017).

Avendo appreso tutte queste premesse, possiamo ora affrontare il prossimo capitolo che tratterà di alcuni casi affrontati dai giudici riguardo il binomio Facebook e licenziamento.

CAPITOLO 2 – LA GIURISPRUDENZA: QUANDO FACEBOOK CAUSA IL LICENZIAMENTO

2.1 I SOCIAL NETWORK E IL MONDO DEL LAVORO

I social network sono una realtà sempre più affermata in ogni sfaccettatura della nostra vita: vengono utilizzati per conoscere nuove persone, rimanere in contatto con amici in ogni angolo del mondo, condividere la quotidianità “mettendo in piazza” opinioni, articoli, foto e pensieri di qualunque genere e per moltissime altre finalità. Il loro enorme successo riscosso negli ultimi anni può essere attribuito all'immediatezza con la quale si ricevono risposte ai propri post oppure ancora alla possibilità che offrono di ricevere consensi e approvazioni tramite un semplice click sul pulsante “mi piace”. Le statistiche calcolate a gennaio 2019 dicono che, a livello globale, i social network hanno registrato un aumento di utenza del 9% raggiungendo quota 3.48 miliardi di utenti attivi. In Italia, all'inizio di quest'anno, il numero di utenti attivi sui social network è salito a 35 milioni che corrisponde a circa il 59% dell'intera popolazione. Secondo le stime, Facebook si posiziona al terzo posto, dopo YouTube e WhatsApp, nella classifica delle piattaforme social più visitate in Italia con l'81% degli utenti di internet che dichiarano di far uso del suddetto social network (indagine condotta da We Are Social in collaborazione con Hootsuite pubblicata nel gennaio 2019 da Starri M.; Tecchia M.G., 2019).

Questi numeri esorbitanti giustificano il fatto che i social network abbiano conquistato anche il mondo del lavoro. Sempre più aziende aprono una loro pagina Facebook per farsi conoscere da più pubblico possibile e promuovere al meglio la loro attività. Per di più, visitano i profili professionali (sono ammessi solo controlli su questa tipologia di profili e solo se viene dichiarato esplicitamente sull'annuncio corrispondente) di coloro che si candidano per una posizione vacante per trovare la risorsa che stanno cercando.

In questi termini, i social network e l'ambito lavorativo sembrerebbero fondersi e convivere in modo pacifico e complementare fornendo opportunità e conseguenze vantaggiose sia per il datore di lavoro che per i lavoratori subordinati. Purtroppo, però, bisogna fare i conti anche con l'altra faccia della medaglia che nasconde molti rischi e insidie per entrambe le parti. Il lavoratore, infatti, è costantemente tentato dal desiderio, che in alcuni casi si tramuta perfino in un bisogno, di accedere al proprio profilo, mosso dalla curiosità o dalla noia, per fini privati, durante l'orario di lavoro e addirittura alcuni fanno il proprio log-in con strumenti di lavoro di proprietà dell'azienda. Il datore di lavoro, consapevole che l'attenzione del lavoratore può essere minacciata da tutti questi stimoli esterni, è sempre più convinto di poter usufruire, in modo troppo invasivo, del

proprio potere di controllo per monitorare i propri dipendenti su ogni fronte dimenticandosi di rispettare i limiti imposti dalla legge. La giurisprudenza, infatti, sta affrontando sempre più spesso casi di licenziamenti per uso di Facebook in orario di lavoro o per l'uso improprio del medesimo social network. Trovandosi, così, nella posizione di legittimare o meno questi licenziamenti tenendo in considerazione le condotte scorrette dei lavoratori nonché i loro diritti inviolabili di privacy e riservatezza (Bonati E., 2019).

2.2 LICENZIAMENTO PER USO DI FACEBOOK DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

Il primo caso che affrontiamo è quello di un licenziamento per giusta causa nei confronti di un operaio, impiegato in una fabbrica di tappi per bottiglie e addetto alle presse stampatrici, per fatti risalenti all'anno 2012, oggetto della sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, del 27 maggio 2015 (sentenza n.10955). Al dipendente sono state contestate tre infrazioni:

- in data 21 agosto 2012, l'operaio abbandona la propria postazione a causa di una telefonata privata della durata di quindici minuti, la quale sarà la causa di un suo mancato intervento su una pressa rimasta bloccata da una lamiera a sua volta incastrata nei meccanismi;
- nella medesima data, viene scoperto a tenere nel suo armadietto aziendale un Ipad acceso e collegato alla rete elettrica;
- nei giorni successivi, si è distratto, mentre era in servizio, dalle sue mansioni per dedicarsi a *chattare* su Facebook.

L'infrazione all'ultimo punto è stata scoperta in quanto è stato il datore stesso a generarla: ha, infatti, commissionato al responsabile delle risorse umane della medesima azienda, dopo i continui comportamenti negligenti del pressatore, di creare un falso profilo Facebook di donna e "chiedergli l'amicizia". In questo modo è stato semplice, per il datore, ottenere la prova che l'operaio si intrattenesse sul noto social network invece di lavorare, dato che conversava con la "donna" proprio in orario lavorativo. Dopodiché gli viene, così, intimato il licenziamento per giusta causa.

L'uomo contesta questa decisione rivolgendosi al Tribunale di Lanciano e accusa il datore di lavoro di aver infranto l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. In primo grado il Tribunale riconosce l'illegittimità del licenziamento ma, non essendoci i presupposti per

una reintegrazione, dichiara risolto il rapporto di lavoro e riconosce all'operaio una tutela attenuata, sostenendo, infatti, che la condotta da lui tenuta non fosse riferibile a quelle sanzionate dai contratti collettivi nazionali con provvedimenti a titolo definitivo, e nemmeno costituiva giusta causa o giustificato motivo oggettivo; la sanzione per l'azienda è dunque consistita nel corrispondere al lavoratore un risarcimento, per il danno subito, pari a ventidue mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Questo provvedimento è oggetto di reclamo innanzi alla Corte d'appello dell'Aquila, la quale ribalta la decisione del Tribunale. Secondo la Corte territoriale, lo stratagemma ideato dal datore di lavoro per cogliere il lavoratore "con le mani nel sacco" non è in contrasto con il sopra citato articolo, in quanto i controlli del datore non sono stati caratterizzati da continuità, anelasticità, invasività e compressione dell'autonomia del lavoratore nelle sue mansioni. Per questo la Corte ha provveduto a imporre all'operaio di restituire l'indennità ricevuta a seguito della precedente sentenza.

L'ormai ex dipendente decide, così, di fare ricorso in Cassazione. I giudici, per raggiungere la decisione definitiva, sviluppano un ragionamento (da tenere presente che questa sentenza risale al periodo immediatamente precedente all'introduzione delle novità apportate dal Jobs Act), secondo il quale si considerano ammissibili i controlli difensivi "occulti", diretti a verificare la sussistenza di illeciti, volti a tutelare il patrimonio aziendale. Questi, infatti, si differenziano dai controlli difensivi che consistono nel verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni contrattuali e per questo sono considerati inammissibili. Nella fattispecie presa in esame, il controllo tramite falso profilo viene qualificato come difensivo "occulto" perché aveva lo scopo di accertare gli errori e le inadempienze dell'operaio. La Cassazione non ritiene, quindi, il datore colpevole di aver violato le disposizioni all'art.4 del già citato Statuto e come si legge *"la creazione del falso profilo face book [non si può dire che] costituisca, di per sé, violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, attenendo ad una mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, non invasiva né induttiva all'infrazione, avendo funzionato come mera occasione o sollecitazione cui il lavoratore ha prontamente e consapevolmente aderito"*. Inoltre, in risposta alle lamentele riportate dal ricorrente sulla sua localizzazione durante i controlli, la Cassazione risponde che *"è avvenuta in conseguenza all'accesso a face book da cellulare, e quindi nella presumibile consapevolezza del lavoratore di poter essere localizzato, attraverso il sistema di rilevazione satellitare del suo cellulare"* (Cass., Sez. lav., 27 maggio 2015, n.10955). Sulla base di queste considerazioni, la Cassazione rigetta il ricorso (La Corte G., 2015; Tonutti S., 2015).

Riguardo questo episodio nascono delle perplessità. La prima che affiora alla mente, è che sarebbe necessario approfondire se è stato il falso profilo a iniziare a chattare, perché, in caso positivo, si verrebbe a costituire una provocazione in violazione dei doveri di lealtà e correttezza ai danni del lavoratore. Mentre un'ulteriore riflessione porta a chiedersi se una conversazione su Facebook con un proprio subordinato rappresenti un mezzo per acquisire illegittimamente dei suoi dati personali non rispettando la normativa del Codice della Privacy (Olivelli F., 2015).

La sentenza che abbiamo appena preso in esame risale a ben quattro anni fa ma con la prossima che affronteremo, che risale all'inizio di quest'anno, capiremo che gli organi giudiziari hanno mantenuto, nella maggior parte dei casi, la stessa opinione e, infatti, sempre più spesso sono le motivazioni dei datori a prevalere.

Si tratta della sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 3133 del 1° febbraio 2019. I fatti di causa vedono come protagonista una segretaria part-time di uno studio medico del bresciano. La dipendente è stata licenziata dal suo superiore perché passava gran parte della giornata lavorativa a navigare da un sito all'altro: in diciotto mesi ha effettuato, con il PC aziendale, circa 6 mila accessi in internet, di cui 4500 su Facebook per lassi di tempo non trascurabili. Questi numeri, ben oltre la media, hanno fatto sospettare il medico, proprietario dello studio, che la sua segretaria non accedesse al proprio profilo solamente durante le pause, bensì che fosse costantemente online. A fronte di ciò ha deciso di porre fine al loro rapporto lavorativo per motivi disciplinari. La dipendente cita il suo datore in giudizio, che però ha la meglio nel Tribunale di Brescia. Viene, allora, interpellata, dalla stessa, la Corte d'Appello della medesima sede ma le sue giustificazioni all'impugnazione del licenziamento non bastano per farlo dichiarare illegittimo: la Corte ritiene, infatti, trattarsi di licenziamento discriminatorio o ritorsivo dovuto alla sua recente richiesta di godere dei vantaggi della legge 104/1992 al fine di accudire la madre malata. Questa versione non è convincente dato che il medico aveva provato, tramite stampa della cronologia del PC da lei utilizzato per svolgere le sue mansioni, i numerosi accessi ai vari social network. Così, come già fatto dalla sentenza di primo grado, anche quella di secondo grado legittima tale licenziamento per la gravità delle inadempienze della donna avverse all'etica comune e idonee ad alterare negativamente il rapporto fiduciario tra lei e il suo datore di lavoro. La lavoratrice arriva fino in Cassazione dove si difende, stavolta, sostenendo che il datore non avesse rispettato il suo diritto di privacy controllando il PC aziendale. Ancora una volta le sue ragioni non reggono: la Cassazione non ritiene il datore colpevole di aver effettuato controlli invasivi, in quanto non ha indagato sui contenuti della sua navigazione ma ha

semplicemente conteggiato gli accessi dalla cronologia del computer. A peggiorare la situazione della ricorrente c'è il fatto che i social network sono protetti da username e password ed essendo lei l'unica in possesso di codeste credenziali è indubbio che sia stata proprio lei a trascorrere la giornata lavorativa su Facebook, a maggior ragione se durante tutte le fasi del processo non ha mai negato di aver effettuato gli accessi contestatili. La questione viene, quindi, chiusa con il rigetto del ricorso e la conferma, anche da parte dell'organo di ultima istanza, della legittimità del licenziamento per un uso, in orario di lavoro e non correlato con le normali mansioni affidatele, di internet e social network, tra i quali spicca Facebook, talmente esagerato da non essere accettabile (Bonaddio D, 2019; Bulgarini D'Elci G., 2019).

Dal giorno in cui è stata emanata questa sentenza, tutti gli organi di stampa e i mass media hanno ribadito il concetto, enfatizzandolo nei loro articoli con caratteri cubitali e nei loro servizi con toni significativi, che l'accesso a Facebook durante l'orario di lavoro legittima il licenziamento per giusta causa. L'enorme diffusione di questa notizia non ha messo tutti d'accordo, infatti, c'è chi non ha condiviso le innumerevoli segnalazioni riguardo questa vicenda e ha ritenuto esagerato averla riportata su quotidiani e TG come esempio lampante di licenziamento causato da Facebook. Parte degli interpreti ritiene, infatti, che la navigazione web è stato solamente il presupposto dell'inadempimento della lavoratrice ma come tale non è stato adeguatamente approfondito e non risulta per niente determinante, bensì indifferente: la sentenza appare superficiale e non si sofferma ad analizzare meticolosamente le problematiche legate alle diverse tipologie di controlli sui lavoratori, raggruppate all'art. 4 St. Lav. e i diritti di riservatezza dei lavoratori. La Cassazione arriva alla sua decisione basandosi prevalentemente sull'inammissibilità delle motivazioni portate in ricorso dalla lavoratrice e perciò non è rilevante se si fosse intrattenuta su un social network o completando un cruciverba. Inoltre, i giudici si soffermano sull'accessibilità al social network solo tramite log-in personalizzato e perciò, innegabilmente, utilizzato dalla dipendente (Alvaro F., 2019). L'autore citato considera queste motivazioni insufficienti ad affermare che Facebook sia stata la causa principale del licenziamento, perché lo stesso risultato si sarebbe ottenuto anche in seguito a un abuso di navigazione internet di qualsiasi genere e in qualsiasi sito web.

Finora abbiamo discusso casi in cui Facebook ha comportato il licenziamento perché usato durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, ma ci sono stati episodi che riguardano lavoratori il cui rapporto è stato compromesso anche quando lo hanno utilizzato al di fuori del posto e dell'orario di lavoro. Il social network ha fornito, infatti, la prova schiacciante che, nei periodi di assenza giustificata per malattia, essi non

mantenevano un comportamento tale da facilitare la guarigione, bensì si dilettevano in attività ricreative e di divertimento testimoniandole con foto e video pubblicati sul proprio profilo.

A tale proposito, i lavoratori possono essere controllati anche in malattia: si tratta di accertamenti sanitari effettuati da medici estranei all'azienda inviati dall'INPS. Sono state predisposte delle fasce di reperibilità, differenti tra il settore pubblico e quello privato, nelle quali sono permessi i controlli sanitari presso l'abitazione del dipendente malato. Il lavoratore è obbligato a sottoporsi a queste visite altrimenti incorrerà in sanzioni disciplinari e nella perdita parziale dell'indennità di malattia. L'eventuale visita fiscale non esaurisce, però, i controlli leciti sul lavoratore: la visita fiscale può ripetersi più volte nello stesso periodo di malattia o addirittura nella stessa giornata, ma non solo. Il datore di lavoro può servirsi di investigatori privati o vigilanti che attestino una condotta del dipendente idonea al suo stato di salute: riscontrare che il suo stile di vita sia incompatibile con la sua malattia, quindi inscenata falsamente, o sia tale da ostacolare la guarigione può costituire giusta causa di licenziamento (Vallebona A., 2017). Al giorno d'oggi, può fare da "spia" anche Facebook.

Tutto ciò è successo a un lavoratore tradito dalle sue stesse pubblicazioni. La sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 6047 del 13 marzo 2018 riporta il caso di uomo che durante il periodo di sua assenza dal servizio di quattro giorni a causa di una presunta malattia, si è esibito in concerto con la sua band sul palco di una festa organizzata per una ricorrenza molto sentita dalla comunità. La *performance*, oltre ad essere stata pubblicizzata e promossa dalla stampa locale, è stata resa nota anche dallo stesso lavoratore "malato", il quale ha postato sul proprio profilo Facebook frammenti del proprio spettacolo che lo ritraggono intento a intrattenere il pubblico suonando, in piedi, la fisarmonica. L'azienda non appena ha preso visione di questi contenuti ha intimato il licenziamento per giusta causa al finto malato per la sua condotta negligente ed è ricorso al Tribunale di Genova perché ne dichiarasse la legittimità. In risposta, il lavoratore chiede l'annullamento del licenziamento e la conseguente reintegrazione. Il Tribunale accoglie la domanda del datore di lavoro. Il secondo grado di giudizio è indetto dal reclamo del dipendente presso la Corte d'Appello della medesima città, la quale non condivide la sentenza del giudice del Tribunale perché esaminando la diagnosi del medico e l'attività concertista amatoriale svolta dal ricorrente non ritiene che questa possa pregiudicare il suo risanamento ed esaudisce, così, le sue richieste: la società dovrà procedere alla reintegrazione e al pagamento di un'indennità risarcitoria. La sentenza definitiva è, però, emanata dalla Cassazione dopo l'appello della Società. Il ricorso viene

accolto e il licenziamento non è annullabile: il comportamento del lavoratore, non curante delle possibili conseguenze che l'attività extralavorativa poteva avere sulla guarigione, viola gli obblighi e le previsioni degli articoli 2104, 2105, 1175 e 1375 c.c.. Inoltre, la Corte territoriale ha pronunciato la sentenza senza considerare che se l' "infermo" era nelle condizioni di esibirsi su un palco, allora era in grado, anche, di svolgere le abituali adempimenti lavorative, e senza avere tra gli atti una prova certa, dovuta dal lavoratore stesso, della compatibilità tra l'attività ludica e la malattia (Cass., Sez. lav., 13 marzo 2018, n.6047).

Questi esempi hanno tutti una dinamica diversa, ma la costante che li accomuna è l'epilogo e il precetto che da essi si può cogliere: sottrarre tempo alle proprie mansioni, in modo reiterato, durante l'orario lavorativo, o dedicarsi ad attività incompatibili con lo stato di malattia, porta a conseguenze disciplinari proporzionate al tempo che si è dedicato a tali attività extralavorative, sottraendolo al lavoro, o in conflitto con il recupero psicofisico.

2.3 DIRITTO DI CRITICA E FACEBOOK

L'articolo 21 della nostra Costituzione garantisce che *"tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione"*. Perciò, anche i social network sono un mezzo attraverso il quale tutti i cittadini possono mettere in atto questo diritto. E' da precisare, però, che quando un cittadino ricopre il ruolo di lavoratore subordinato, viene ridimensionata la sua libertà di espressione in modo attinente agli obblighi specifici ai quali deve sottostare. La Cassazione si è più volte espressa in materia e ha sempre riconfermato tre limiti al diritto di critica dei lavoratori:

- **continenza verbale:** la forma con la quale ci si esprime sui social non deve presentare toni smisuratamente inopportuni, offensivi e aggressivi;
- **continenza sostanziale:** ciò che viene dichiarato o riportato sui social deve basarsi su fatti veri e realmente accaduti;
- **rilevanza sociale delle dichiarazioni:** l'impegno e la responsabilità delle affermazioni fatte sui social sono direttamente proporzionali alla carica rivestita da chi le rende pubbliche.

Il mancato rispetto dei primi due vincoli giustifica l'erogazione di sanzioni disciplinari (Iodice D. e Colombani R., 2018).

Ne sa qualcosa, la dipendente, che in data 29 maggio 2012, è stata licenziata per giusta causa per aver offeso pesantemente, tramite post pubblicato sulla sua bacheca Facebook, l'azienda presso la quale prestava servizio e i proprietari della stessa. Dalla Sentenza della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 10280 del 27 aprile 2018, si apprende che la lavoratrice si era rivolta al Tribunale di Forlì, per accertare l'illegittimità del licenziamento, il quale aveva respinto il ricorso. Successivamente, ha impugnato questa decisione presso la Corte d'appello di Bologna la quale sosteneva che la condotta da lei tenuta fosse sufficiente a infrangere il vincolo fiduciario fra lei e il datore di lavoro e per questi motivi rigetta il gravame da lei proposto. Dopo un'ulteriore impugnazione della dipendente su tale decisione, il caso giunge alla Cassazione. Quest'ultima prende in considerazione le lamentele della dipendente: la ricorrente sosteneva che il suo gesto era un semplice sfogo, probabilmente dovuto a stress e frustrazione, che non trovava fondatezza sulla sua reale opinione riguardo l'azienda datrice di lavoro e perciò non poteva considerarsi intenzionale. A sostegno di questa sua percezione, aggiunge che non sapeva nulla sulla diffusione pubblica di quel post e che, in ogni caso è stata limitata ai pochi amici virtuali che contava. Per di più, riteneva che espressioni volgari e d'impatto come le sue fossero da considerare tipiche del linguaggio del web (Russo F., 2018). La Cassazione sostiene che i comportamenti che legittimano il licenziamento per giusta causa non devono necessariamente essere intenzionali o dolosi, ma *“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”*. In parole povere, basta essere abbastanza ingenui e imprudenti per cadere dalla parte del torto (Asnaghi A., 2018). Per questi motivi, la Suprema Corte rigetta il ricorso e dichiara il licenziamento in oggetto legittimo e proporzionato all'intero contesto: constata che si è in presenza di una vera e propria diffamazione ogni qual volta si diffonda un messaggio pubblicamente che potenzialmente possa propagarsi tra un numero ingente di persone e dal quale sia facilmente riconoscibile la persona offesa (Daluiso G., 2018).

Diversa è stata la sorte di un dipendente che, in data 19 dicembre 2012, è stato licenziato per aver pubblicato su una chat di gruppo privata di Facebook, utilizzata per scambiarsi informazioni riguardo un certo incontro sindacale, una vignetta di satira verso la società datrice di lavoro volta a far divertire i colleghi. L'azienda ha ritenuto quell'immagine denigratoria nei confronti del marchio aziendale e ha, così, provveduto a licenziare il fautore della caricatura. Il dipendente ha portato la società davanti al Tribunale di Firenze dove ha trovato ragione, in quanto quest'ultimo non riteneva la sanzione disciplinare

commisurata al fatto contestato. L'azienda decide, allora di reclamare questa decisione alla Corte d'appello di Firenze che confermerà la sentenza di primo grado. La Corte territoriale ritiene illegittimo questo licenziamento e lo configura come ritorsivo, ovvero finalizzato solamente ad allontanare il dipendente che aveva da poco ripreso servizio dopo aver vinto in giudizio un precedente contenzioso: il suo contratto inizialmente era a tempo determinato e ha citato la ditta in giudizio per ottenerne la trasformazione in tempo indeterminato. In altre parole, il datore di lavoro ha trovato un pretesto per "vendicarsi" del dipendente. In favore del dipendente c'è il fatto che l'immagine è stata ricevuta, unicamente, da dieci persone e non è stata divulgata al di fuori di quella chat privata e in fin dei conti la bravata del lavoratore non si discosta dalle vignette satiriche che siamo abituati a vedere su giornali o riviste (Marzialetti S., 2017).

L'azienda persiste e ricorre alla Corte Suprema di Cassazione, che si esprime in merito con la sentenza n. 2499 del 31 gennaio 2017, sostenendo due argomentazioni:

- mancanza di prove per qualificare il licenziamento come ritorsivo e proporzionalità tra addebito contestato e conseguente sanzione disciplinare;
- annullamento del rigetto della eccezione di *aliunde perceptum*: l'azienda, fin da subito, aveva consultato l'INPS e l'Agenzia delle Entrate per conoscere l'ammontare di quanto percepito dall'ex dipendente per il suo lavoro presso soggetti terzi, dopo il licenziamento, al fine di sottrarlo dal risarcimento che gli doveva.

La Cassazione ha ritenuto infondati entrambi i motivi. In primo luogo, il difetto di prova della ritorsione si può tradurre come insufficienza di motivazioni valide e fondate per intimare un licenziamento e continua confermando ciò che era già stato detto dalla Corte d'Appello: la lesione recata all'immagine aziendale non è commisurata alla sanzione impartita in quanto l'immagine incriminata non è stata resa pubblica ma è rimasta riservata ai partecipanti della conversazione virtuale. In secondo luogo, l'*aliunde perceptum* deve essere dimostrato dal datore stesso con prove specifiche e non sono ammissibili le informazioni generiche o le richieste istruttorie che il ricorrente ha presentato in giudizio. Il ricorso viene, dunque, respinto (Contu E., 2017).

Nonostante questo caso abbia preso una piega positiva a favore del lavoratore grazie alle sentenze di tutti e tre gli organi giudiziari, non è da sottovalutare la risonanza mediatica che può avere un semplice post pubblicato innocentemente su Facebook, come d'altronde è accaduto per la prima questione riportata. Infatti, è consigliabile, in ogni caso, riflettere attentamente prima di premere il tasto "pubblica" o "invio": la cautela e il buon senso

possono evitare di danneggiare un rapporto lavorativo e di provocare un susseguirsi di ricorsi a giudizio.

Se nelle due vicende precedenti abbiamo parlato dell'uso improprio dei social media solo sul piano di lesioni d'immagine o di reputazione dell'azienda datrice di lavoro, d'ora in poi affronteremo un aspetto nuovo, ma solo in parte. Continueremo a parlare, infatti, di soggetti che dopo le loro interazioni e pubblicazioni sul web hanno subito delle conseguenze a livello lavorativo, ma ciò che cambia è che la loro punizione non sarà dovuta a diffamazioni contro il datore di lavoro, piuttosto a offese e insulti rivolte ad altri utenti e addirittura verso un'intera categoria di persone (una popolazione, una classe sociale, un partito politico, ecc.) o ancora a commenti, pieni d'odio e invidia, che vanno contro ogni etica morale. Oltre ai comportamenti che violano i meri obblighi contrattuali, sulla rete si possono riscontrare, anche, quelli indecorosi che non rispettano nessuna norma di comportamento per il quieto vivere e che ledono la dignità altrui. Questo avviene quando si ha una concezione distorta e smisurata del diritto alla libertà di opinione, riportato all'articolo 21 della nostra Carta fondamentale, e si finisce per abusarne. Lo sanno bene i titolari di blog personali, profili Instagram o canali YouTube che, oltre ad essere travolti dal successo e dalla fama, sono sommersi anche dalla cattiveria di chi nemmeno li conosce personalmente (Salazar P., 2016).

Sono proprio l'insensibilità e l'odio al centro dell'episodio che riguarda una docente di inglese di un liceo di Venezia. Nel 2016 il suo profilo Facebook, successivamente eliminato, è stato segnalato dai suoi studenti e da alcuni colleghi. L'intera scuola si è indignata per le sue invettive, pubblicate sul social, contro migranti e profughi di qualsiasi età, nelle quali augurava loro, senza alcun ritegno ed esprimendosi con parole crude, la peggiore delle sorti. Il Miur (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca) ha intimato il licenziato alla professoressa nel gennaio 2017. Quest'ultima lo ha, poi, impugnato e davanti al Tribunale collegiale doveva rispondere di *“propaganda e istigazione a delinquere per motivazione razziale, etnica e religiosa”*. L'imputata ha fornito come giustificazione alle sue azioni, che non ha mai disconosciuto, il suo stato d'animo profondamente turbato: la donna era ancora sconvolta dalla morte di una cara amica avvenuta il 13 novembre 2015 a seguito di un attentato, rivendicato dall'Isis, al teatro *“Bataclan”* di Parigi. Questo fatto ha suscitato in lei un forte senso di rancore, tramutatosi in razzismo, verso tutti i musulmani e manifestato apertamente sui social, visto che il suo profilo non era protetto da nessuna impostazione di privacy e perciò visibile anche da chi non era compreso nella sua lista di *“amici”*. Durante il processo l'accusa aveva chiesto una condanna di quindici mesi per la docente perché i suoi post

dimostravano un'inclinazione discriminatoria e razzista ben consolidata in lei. La sua posizione era aggravata maggiormente dal ruolo che rivestiva dato che il suo lavoro era a stretto contatto con giovani studenti in età adolescenziale. La difesa si è opposta in forza dell'inesistenza di istigazione e pericolo e sostenendo che si era in presenza del mero esercizio del diritto della donna di esprimere la propria opinione. Il Tribunale, dopo aver ascoltato le controparti, ha riconosciuto un risarcimento pari a tremila euro all'Associazione per gli studi giuridici sull'immigrazione che nel processo si era costituita parte civile e ha condannato la donna a un anno di reclusione con la pena sospesa. Successivamente, si è raggiunto un accordo con il Ministero dell'Istruzione che le ha permesso il rientro a lavoro ma l'ha sollevata dalle sue precedenti mansioni di insegnante e le ha affidato, invece, una posizione all'Ufficio scolastico regionale del Veneto dove svolge incarichi prettamente amministrativi (Pietrobelli G., 2018).

In quest'ultimo episodio la situazione è sfuggita talmente tanto di mano alla protagonista che si è usciti dall'ambito, esclusivamente, lavorativo e si è ricaduti in quello penale. Di casi come questo ce ne sono molteplici e arrivano da tutto il mondo. Sulla base di ciò il "National Labor Relations Board", un'agenzia indipendente del governo federale degli USA, ha pubblicato una vera e propria guida per i lavoratori sull'uso dei social network e, *in primis*, consiglia di utilizzarli con maturità, perché qualsiasi cosa venga pubblicata sulla rete rimane indelebile e sebbene fosse cancellata dal server originario, potrebbe continuare a circolare perché riportata da altri siti o blog grazie a un fermo immagine dello schermo, comunemente chiamato "screenshot" (Barlaam R., 2019).

L'identità virtuale incide sempre di più su quella reale e gli effetti che ne derivano possono cambiare radicalmente il futuro di una persona. La disinvoltura e la facilità con cui noi tutti pubblichiamo qualsiasi informazione od opinione personale ci fa capire che non si è ancora radicato nelle nostre menti il concetto che i social network non sempre sono un mondo astratto e parallelo alla vita reale, ma che la possono condizionare con conseguenze, a volte, irreparabili e sfociando in processi civili o, peggio ancora, penali.

CONCLUSIONI

La rivoluzione tecnologica e l'introduzione dei social network hanno portato grandi novità in ambito lavorativo: questo elaborato ha trattato, in particolare, il rapporto tra i profili virtuali e il licenziamento.

La legislazione ha subito, infatti, dei cambiamenti, o meglio degli aggiornamenti, per restare in linea con l'adozione di tecnologie più avanzate, dispositivi innovativi e nuovi canali di distribuzione e comunicazione. I controlli a distanza, dopo il Jobs Act, vengono regolamentati distinguendo gli strumenti che permettono, anche, di effettuare una supervisione del lavoro del dipendente a distanza, da quelli utilizzati dai lavoratori per portare a termine i loro compiti. Invariati sono, invece, il diritto dei lavoratori di essere informati sugli accertamenti e sulla sorveglianza a cui sono sottoposti e il divieto per il datore di lavoro di indagare sulla vita privata dei dipendenti, in qualsiasi fase del rapporto lavorativo, e sugli orientamenti od opinioni dei propri dipendenti estranei alle mansioni loro affidate. Il Garante per la Privacy è intervenuto sul tema per fornire ai datori di lavoro delle linee guida da seguire al fine di non abusare del proprio potere di controllo, per non incorrere, con il proprio operato, in ispezioni invasive e violazioni di privacy che costituiscono illeciti.

Comportamento molto comune fra i datori di lavoro è quello di controllare i profili social dei propri dipendenti e gli accessi ad essi: l'"assenteismo virtuale" e la diffamazione *online* dell'azienda presso la quale si è impiegati possono mettere a rischio il proprio posto di lavoro; infatti in casi gravi, nei quali viene danneggiata la fiducia reciproca tra lavoratore e datore, è legittimo il licenziamento per giusta causa.

Così, ad esempio, per evitare queste problematiche l'azienda *Jobroller* di Straubing, in Germania, ha ben pensato di rivoluzionare l'organizzazione del lavoro con l'obiettivo di ottenere la massima resa e rendere più sereni e rilassati i dipendenti. Questo progetto, avviato nel febbraio 2018, consiste nel diminuire le ore di lavoro, mantenendo la stessa retribuzione e ponendo come unica condizione il divieto di utilizzare, sul posto di lavoro, lo *smartphone* essendo così offline durante l'intero turno. Il CEO, Guenter Dilling, si dice molto soddisfatto dei risultati ottenuti, infatti, oltre al minor stress dei lavoratori, si è registrata anche una diminuzione delle assenze per malattia (Brunelli R., 2018).

Se da una parte i social network possono comportare maggiori rischi di perdere il lavoro, dall'altra offrono una grande opportunità per trovare nuova occupazione. Nel contesto attuale i canali di selezione del personale tradizionali sono stati rimpiazzati dal web: quasi la totalità dei candidati cerca lavoro attraverso i social. Si è sviluppato e diffuso, di

conseguenza, il “*social recruiting*”. Gli addetti HR, gli head hunter e i datori stessi, sfogliando il profilo virtuale di un candidato, possono raccogliere informazioni diverse da quelle contenute nel CV e può, quindi essere un modo, da un lato, per verificare le conoscenze e le competenze dichiarate dallo stesso e, dall’altro, per determinare se la sua attività sul web sia appropriata e in linea con i valori e l’etica comune dell’azienda. Perciò avere una buona “*online reputation*”, data da un profilo costantemente aggiornato e curato con pubblicazioni ben ponderate, può aumentare la probabilità di essere notati. Un profilo offensivo e che non rispetta certi parametri può precludere la possibilità di essere convocati per un colloquio di lavoro (Scattarella A., 2018).

I social network sono, ormai, una realtà affermata nel mondo del lavoro e come tale non devono essere trascurate o minimizzate le loro potenzialità, sia in positivo che in negativo.

9955 parole totali

BIBLIOGRAFIA & SITOGRAFIA

ALVARO, F., 2019. Il Fa(k)ebook licenziamento – tanto rumore per nulla, nota redazionale a Cass. n. 3133/2019 [online]. Disponibile su: https://www.rassegnadirittolavoro.it/sentenza_commentata/cass-n-3133-2019-il-fakebook-licenziamento-tanto-rumore-per-nulla/.

ANGELI, M., 2019. Fedeltà del lavoratore subordinato: un dovere in evoluzione [online]. Disponibile su: <https://www.altalex.com/documents/news/2019/04/08/fedelta-del-lavoratore-subordinato-un-dovere-in-evoluzione>.

ASNAGHI, A., 2018. Il licenziamento ai tempi di Facebook: rilevanza disciplinare dell'uso dei social network [online]. Disponibile su: <https://www.eclavoro.it/licenziamento-ai-tempi-facebook-rilevanza-disciplinare-delluso-dei-social-network/>.

BALDI, F., 2017. La nuova disciplina sui controlli dei lavoratori: tra incertezze applicative e interessanti prospettive future. *Il Sole 24 ore* [online]. Disponibile su: <http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/dirittoLavoro/2017-07-12/la-nuova-disciplina-controlli-lavoratori-incertezze-applicative-e-interessanti-prospettive-future-122424.php>.

BARLAAM, R., 2019. Licenziati per un posto su Facebook. Come funziona negli Usa. *Il Sole 24 ore* [online]. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/licenziati-un-post-facebook-come-funziona-usa-AB9eFVZB>.

BONADDIO, D., 2019. Uso di Facebook durante l'orario di lavoro: sì al licenziamento [online]. Disponibile su: <https://www.lavoroediritti.com/sentenze/facebook-lavoro-licenziamento#ixzz5vbUscQIu>.

BONATI, E., 2019. I rischi per le aziende (e per i dipendenti) che non hanno una policy per i social [online]. Disponibile su: <https://www.ninjamarketing.it/2019/05/09/i-rischi-per-le-aziende-e-per-i-dipendenti-che-non-hanno-una-policy-per-i-social/>.

BRUNELLI, R., 2018. Meno ore al lavoro ma senza social network. “Più tempo libero rende felici e produttivi”. *La Repubblica* [online]. Disponibile su:

https://www.repubblica.it/tecnologia/social-network/2018/07/23/news/meno_ore_di_lavoro_ma_senza_social_network_cosi_abbiamo_aumentato_la_produttivita_-202482447/.

BULGARINI D'ELCI, G., 2019. Facebook, lavoratrice licenziata per eccesso di clic. *Il Sole 24 ore* [online]. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/facebook-lavoratrice-licenziata--eccesso-clic-AFgNmpE>.

CONTU, E., 2017. Ritorsivo il licenziamento del dipendente che ironizza sull'azienda in chat [online]. Disponibile su: <https://www.diritto.it/ritorsivo-il-licenziamento-del-dipendente-che-ironizza-sull-azienda-in-chat/>.

DA VALLE, G., 2016. La riforma dell'art.4 dello "Statuto dei Lavoratori": i punti fermi e le incertezze interpretative della nuova disciplina sui controlli a distanza [online]. Disponibile su: <https://www.entilocali-online.it/la-riforma-dellart-4-dello-statuto-dei-lavoratori-i-punti-fermi-e-le-incertezze-interpretative-della-nuova-disciplina-sui-controlli-a-distanza/>.

DALUIO, G., 2018. Parlare male dell'azienda sui social è motivo di licenziamento [online]. Disponibile su: <https://www.altalex.com/documents/news/2018/06/20/parlare-male-azienda-sui-social-motivo-di-licenziamento>.

DI ROSA, D., 2019. La tutela della privacy dei rapporti di lavoro: regole e casi pratici. *Lavoro e previdenza di Fiscalfocus*, n. 52, 2-10.

FRANTINI, R., 2017. Potere direttivo – Pillole di diritto del lavoro [online]. Disponibile su: <http://www.riccardofratini.it/2017/03/24/potere-direttivo/>.

GUZZO, A., 2009. Il concetto di Privacy Enhancing Technologies (PET) [online]. Disponibile su: <https://www.diritto.it/il-concetto-di-privacy-enhancing-technologies-pet/>.

IODICE, D. E COLOMBANI, R., 2018. Social network e responsabilità disciplinari: le possibili tutele individuali [online]. Disponibile su: <http://www.bollettinoadapt.it/social-network-e-responsabilita-disciplinari-le-possibili-tutele-individuali/>.

LA CORTE, G., 2015. E' ammesso il falso profilo Facebook del datore di lavoro per spiare l'adempimento dei propri dipendenti: Corte di Cassazione, sez. lavoro, sentenza 17 dicembre 2014 27 maggio 2015, n. 10955 [online]. Disponibile su: <https://www.diritto.it/e-ammesso-il-falso-profilo-facebook-del-datore-di-lavoro-per-spiare-l-adempimento-dei-proprio-dipendenti-corte-di-cassazione-sez-lavoro-sentenza-17-dicembre-2014-27-maggio-2015-n-10955/>.

LESCE, D. E DE LUCIA, V., 2017. Indagini preassuntive e privacy: cosa si può chiedere al candidato. *Il Sole 24 ore* [online]. Disponibile su: <http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/dirittoLavoro/2017-03-10/indagini-preassuntive-e-privacy-cosa-si-puo-chiedere-candidato-105053.php>.

LUCATONI, S., 2014. Controllo sul lavoratore e sulla sua attività. *Enciclopedia Italiana, c.d. La Treccani* [online]. Disponibile su: [http://www.treccani.it/enciclopedia/controllo-sul-lavoratore-e-sulla-sua-attivita_\(Diritto-on-line\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/controllo-sul-lavoratore-e-sulla-sua-attivita_(Diritto-on-line)/).

MACRELLI, R., 2015. Il potere di controllo e di vigilanza [online]. Disponibile su: <http://admin.abc.sm/upload/5741/dominici-associati/potere-controllo.pdf>.

MAROSCIA, A., 2017. Uso di internet a lavoro, indicazioni dei Garanti privacy europei [online]. Disponibile su: <https://www.lavoroediritti.com/varie/privacy-varie/uso-di-internet-a-lavoro>.

MARZIALETTI, S., 2017. Non licenziabile il dipendente che diffonde via chat immagini satiriche dell'azienda. *Il Sole 24 ore* [online]. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/non-licenziabile-dipendente-che-diffonde-via-chat-immagini-satiriche-dell-azienda-AE6DTiL>.

MODESTI, T., 2017. Art.4 Statuto dei Lavoratori: evoluzione normativa e non solo [online]. Disponibile su: <http://www.salvisjuribus.it/art-4-statuto-dei-lavoratori-evoluzione-normativa-e-non-solo/>.

OLIVELLI, F., 2015. Lo "stratagemma" di Facebook come controllo difensivo occulti: provocazione o tutela del patrimonio aziendale? *ADL- Argomenti di diritto del lavoro*, 1303-1318.

PIETROBELLI, G., 2018. Venezia, prof scrisse su Fb: “Migranti? Ammazzateli tutti”. Condannata a un anno per istigazione a odio razziale. *Il Fatto Quotidiano* [online]. Disponibile su: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2018/11/08/veneziana-prof-scrisse-su-fb-migranti-ammazzateli-tutti-condannata-a-un-anno-per-istigazione-a-odio-razziale/4752393/>.

RUSSO, F., 2018. E' licenziabile il dipendente che critica l'azienda su Facebook [online]. Disponibile su: <https://www.filodiritto.com/news/2018/social-network-cassazione-lavoro-licenziabile-il-dipendente-che-critica-lazienda-su-facebook.html>.

SALAZAR, P., 2016. Facebook e rapporto di lavoro: a che punto siamo. *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 201-208.

SALVIOLI, R., 2010. Il potere disciplinare del datore di lavoro: presupposti e limiti anche alla luce del dato giurisprudenziale [online]. Disponibile su: <https://www.diritto.it/il-potere-disciplinare-del-datore-di-lavoro-presupposti-e-limiti-anche-alla-luce-del-dato-giurisprudenziale/>.

SCATTARELLA, A., 2018. Lavorare più concentrati senza l'uso dei social network: sì o no? [online]. Disponibile su: <https://blog.ecostampa.it/lavorare-piu-concentrati-senza-luso-dei-social-network-si-o-no/>.

STARRI, M., 2019. Digital 2019: tre italiani su cinque attivi sui social per quasi due ore al giorno [online]. Disponibile su: <https://wearesocial.com/it/blog/2019/01/digital-in-2019>.

TECCHIA, M.G., 2019. Le Statistiche social network nel resoconto di We Are Social mostrano l'interesse sempre crescente degli italiani verso i social media. I dati [online]. Disponibile su: <https://www.digitalic.it/internet/social-network/statistiche-social-network-2019-italia>.

TONUTTI, S., 2015. Dipendente che chatta su Facebook durante l'orario di lavoro: licenziato [online]. Disponibile su: <http://www.dirittweb.it/2015/06/dipendente-che-chatta-su-facebook-durante-lorario-di-lavoro-licenziato/>.

VALLEBONA, A., 2017. *Breviario di diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.

FONTI NORMATIVE E PRASSI

Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262 in materia di “Approvazione del testo del Codice civile, c.d. Codice Civile.

Costituzione della Repubblica Italiana, in vigore dal 1° gennaio 1948.

L. 20 maggio 1970, n. 300, c.d. Statuto dei Lavoratori.

Dlgs. 4 marzo 2015, n. 151, c.d. Jobs Act.

Dlgs. 30 giugno 2003, n. 196, c.d. Codice in materia di protezione dei dati personali.

Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, c.d. Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR).

Gazzetta Ufficiale, n. 58, 10 marzo 2007, pubblicazione delle c.d. Linee guida del Garante per posta elettronica e internet.

Comunicazione del Garante per la protezione dei dati personali 17 febbraio 2017, n. 424.

Comunicazione del Garante per la protezione dei dati personali 24 luglio 2017, n. 430.

Circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro 7 novembre 2016, n. 2.

Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 18 giugno 2015.

GIURISPRUDENZA

Cass. sez. lav., 27 maggio 2015, n. 10955 in *Quotidiano del diritto* del 28 maggio 2015.

Cass. sez. lav., 27 aprile 2018, n. 10280 in *Quotidiano del diritto* del 30 aprile 2018.

Cass. sez. lav., 31 gennaio 2017, n. 2499 in *Quotidiano del diritto* del 1° febbraio 2017.

Cass. sez. lav., 1° febbraio 2019, n. 3133 in *Quotidiano del diritto* del 4 febbraio 2019.

Cass. sez. lav., 13 marzo 2018, n. 6047 in *Unicolavoro24*.