



## Social Network / nightmare

L'uso dei social network è ormai un fenomeno consolidato pur essendo tutt'ora in forte espansione. Ciò che ancora manca, e specialmente all'interno dei luoghi di lavoro, è la **consapevolezza delle responsabilità che l'uso di tale mezzo implica.**

Facebook, Twitter, Whatsapp, solo per citare i principali, vengono utilizzati dai colleghi/ utenti nelle maniere più disparate, spesso e volentieri anche per argomenti che riguardano questioni lavorative, **sebbene quasi nessuna azienda li riconosca come strumenti di lavoro ufficiale.**

Il sistema stesso di instant messaging alla base di quasi tutti i "social" induce, purtroppo, a perdere la cognizione che **si tratta di comunicazioni in forma scritta.**

Tale forma scritta fa sì **che i messaggi possano essere copiati, conservati e diffusi** a testimonianza di un comportamento che, sul piano civilistico del rapporto di lavoro, può essere involontariamente lesivo della sensibilità aziendale e/o di altri colleghi.

Tuttavia, **la comune sensazione che ognuno di noi prova mentre "chatta" è quella di "parlare"**, purtroppo con la medesima libertà che avrebbe utilizzato al bar con gli amici o in famiglia con i propri cari.

La giurisprudenza lavoristica che, negli ultimi anni, si sta diffondendo a suon di sentenze di cassazione non sta inventando nulla, ma **sta semplicemente riconducendo dei comportamenti testimoniati a mezzo di social network a quelle norme civilistiche che hanno sempre contraddistinto i rapporti di lavoro.**

E se è vero che le aziende che assumono personale, al fine di valutare il profilo del possibile candidato, si avvalgono spesso anche del suo "profilo" pubblico, consultabile nei "social", altrettanto certamente **le stesse aziende si avvalgono dei social network per contestazioni disciplinari**, che possono sfociare anche in quella più gravosa del licenziamento.

**BIG BROTHER**



**IS WATCHING  
YOU**

## Social Network / nightmare

Tutto ciò riguarda il caso di plateali "post" su Facebook, per i quali si configurano a volte anche questioni di diffamazione per via dell'ampia platea di divulgazione sebbene, sorprendentemente, **vi siano anche casi di chat private poste a conoscenza delle aziende.**

Quanto sia legittimo trasformare una "chat" privata, dall'evidente tono di chiacchierata in libertà, in un documento di prova per sanzioni disciplinari è materia di discussione sia etico-morale che giurisprudenziale:

- ✓ appare evidente **la generale violazione dello spazio di privacy dei partecipanti che vedono tradito il carattere riservato e intimo della conversazione;**
- ✓ **risulta chiaramente delatorio e maligno il comportamento di chi, partecipando, decide di estrapolarne estratti distortivi per poi fornirli alle aziende col fine di trarre un indiretto vantaggio dalla censura dei colleghi;**
- ✓ ci sembra ingenuo, ma anche sospetto, **che le aziende si prestino a essere strumentalizzate da interessi biechi e spiccioli scaturiti da rivalità o invidie.**

Tuttavia le aziende possono, talvolta, venire a conoscenza per questa via di fatti o intenzioni che non possono oggettivamente ignorare.

In virtù di tutto ciò **richiamiamo energicamente i colleghi a fare attenzione, ad attenersi alle regole aziendali, a comportarsi con il massimo rispetto dei principi etici aziendali e delle sensibilità dei colleghi.**

Il clima fraterno, complice, a volte goliardico che vige laddove, nelle aziende, si instaura la miglior collaborazione fra colleghi, può produrre talvolta incidentalmente una frase fuori luogo che il buon senso circoscrive: **ma un conto è una frase detta, ben altro conto è una frase scritta.** Scripta manent...!



### Riferimenti:

- Cod. Civ. Artt. 1175, 1375, 2104, 2105 e 2119
- Trib. Ivrea, n. 1008/2015
- Trib. Brescia, n. 782/2016
- Trib. Milano, n. 3153/2017
- App. Potenza, 14/03/2017
- Trib. Busto Arsizio, n. 62/2018
- Cass. n. 29008/2008
- Cass. n. 15654/2012
- Cass. n. 21633/2013
- Cass. n. 13512/2016
- Cass. n. 2499/2017
- Cass. n. 13799/2017
- Cass. n. 10280/2018



**La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
UNISIN Findomestic**

Firenze, 27 agosto 2018