

Licenziamento

Facebook e licenziamento per giusta causa: quando si travalicano i limiti del privato influenzando sul rapporto di lavoro

Commento a Tribunale di Ivrea, 28 gennaio 2015, ord. n. 1008 - Giud. Fadda

Recesso dal rapporto di lavoro - Licenziamento - Giusta causa: comportamenti extralavorativi - Rilevanza e legittimità del recesso

(Cod. Civ. artt. 1175, 1375, 2015, 2119)

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.

ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

Conforme	Trib. Milano ordinanza 1° agosto 2014.
Difforme	Cass. 23 giugno 2014, n. 14177; Cass. 11 febbraio 2015, n. 2692; Cass. 2 ottobre 2012, n. 16752.

(omissis)

premessò

- che, con ricorso depositato il 2 ottobre 2014, M. evocava in giudizio M. s.r.l. al fine di vedere dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimatogli con missiva 16 giugno 2014 e conseguente condanna della società alla reintegrazione dell'attore nel posto di lavoro ed al pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dalla legge; in particolare non negava di aver pubblicato sulla propria bacheca Facebook le frasi oggetto del procedimento disciplinare che aveva portato al suo licenziamento per giusta causa, ma sosteneva che la propria condotta, seppure "offensiva", non poteva considerarsi così grave da giustificare il recesso datoriale;
- che si costituiva in cancelleria M. s.r.l., contestando la domanda attorea e chiedendo il rigetto del ricorso;
- che, stante l'impossibilità di addivenire ad una bonaria composizione della vertenza, il giudice invitava le parti alla discussione, dopodiché si riservava la decisione;

osserva

Il ricorso è infondato e, pertanto non può trovare accoglimento.

Preliminarmente deve essere evidenziato quanto pacificamente accaduto.

A fine 2012 il sig. M. evocava in giudizio M. s.r.l. al fine di vedere dichiarata la nullità del termine apposto in diversi contratti a tempo determinato stipulati con la società, con conseguente condanna della stessa al ripristino del rapporto di lavoro ed al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate, ovvero all'indennità prevista dall'art. 32 L. 183/2010.

Con sentenza n. 54/2014, il cui dispositivo è stato letto all'udienza del 15 maggio 2014, questo Tribunale dichiarava la nullità del termine apposto ai contratti *de quibus*, accogliendo la domanda subordinata del sig. M. in punto risarcimento del danno; con missiva del 20 maggio 2014 il ricorrente chiedeva di poter riprendere il servizio ed il 28 maggio 2015 veniva convocato in azienda, per gli adempimenti relativi alla ricostituzione del rapporto di lavoro, pur venendo esonerato dal rendere la propria prestazione lavorativa.

In pari data, il sig. M. pubblicava sulla propria bacheca facebook la lettera di riammissione in servizio, accompagnandola da un primo post del seguente tenore: "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...Mor-tacci vostre”.

Sempre nella medesima giornata ne pubblicava altro, che testualmente riferiva “Ho l'esclusiva con Media-set... Ma sticazzi!! Nn potevo averla col signor Giorgio...A... Vita grama”.

I post, non riservati ai cd. “amici”, ma potenzialmente visibili dal circa miliardo di utenti del social network, venivano rimossi solo in data 12 giugno 2014, a seguito di esplicita diffida dell'odierna convenuta.

Ciò detto in punto fatto, non resta che verificare se la condotta pacificamente posta in essere dal sig. M. - e del tutto idonea ad integrare gli estremi del delitto di cui agli artt. 81 cpv, 595 c. 1 e 3 cod. pen.- possa essere considerata tanto grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

La risposta non può che essere positiva.

I reiterati insulti gratuiti profferiti non solo nei confronti dei propri superiori, definiti “coglioni”, ma soprattutto di colleghe del tutto estranee alle controversie che hanno contrapposto il sig. M. al proprio ex datore di lavoro, risultano assolutamente gravi, in quanto denotano la volontà del ricorrente di diffamare sia la società, sia parte dei dipendenti con le modalità potenzialmente più offensive dell'altrui reputazione.

Invero la volgarità dei commenti lasciati in visione per 15 giorni all'intero pubblico di facebook appare *ictu oculi* e non sembra meritare molte argomentazioni, se non quella relativa all'acronimo MILF (“madre che mi vorrei scopare” secondo il sito wikipedia citato dall'attore): la locuzione, lungi dal descrivere “avvenenti signore dai 40 anni in su (vds. pag 6 dell'atto introduttivo) è ormai divenuta sinonimo di pornstar al termine della carriera, con evidente caratterizzazione negativa, sia in relazione all'attività del soggetto, sia all'età avanzata in relazione alla professione medesima.

Peraltro l'acronimo è stato accompagnato da pesanti battute proprio sulla scarsa attività sessuale delle donne che, pur essendo dedite al meretricio, avrebbero comunque necessità di pagare somme di denaro per intrattenere incontri carnali con uomini.

Insomma, davvero è difficile comprendere come la convenuta potrebbe pensare di mantenere in vita un rap-

porto di lavoro con un soggetto che, a mente fredda e senza alcun tipo di provocazione da parte di colleghe, ma solo in ragione di una accoglienza troppo amicale, le abbia sostanzialmente definite, *coram populo*, vecchie prostitute senza clienti, anche se qualche colorita locuzione dialettale renderebbe meglio l'idea dell'insulto sessista cui sono state oggetto le dipendenti di M.

Anche la condotta successiva del sig. M., peraltro, denota da un lato la mancata percezione della gravità del proprio comportamento e, dall'altro la volontà di ledere nel modo più ampio possibile l'altrui reputazione: se davvero la pubblicazione dei post fosse stata un gesto istintivo - anche se inconsulto - il ricorrente avrebbe provveduto immediatamente alla loro eliminazione e non dopo oltre due settimane, come in realtà accaduto.

Del tutto inconferente, poi, è la giurisprudenza citata in atto introduttivo, secondo cui la sanzione espulsiva è ingiustificata quando “l'uso di espressioni offensive nei confronti del datore di lavoro... appare come una reazione, anche se eccessiva ed abnorme (ma anche istintiva) rispetto a promesse di parte datoriale non mantenute”.

Ebbene, quale sarebbe, nel caso di specie, la illecita o illegittima condotta della società (e delle colleghe) cui il lavoratore avrebbe reagito? Forse la ricostituzione immediata del rapporto di lavoro in ossequio ad una pronuncia giudiziale alla stessa sfavorevole ovvero i “bacetti” al momento del ritorno in azienda?

Davvero questo Tribunale non riesce a intravedere una qualche giustificazione alla condotta dell'attore, per cui, stante la gravità dei fatti contestati ed accertati, non può che essere affermata la sussistenza della giusta causa posta a fondamento del provvedimento espulsivo del ricorrente.

Le domande attoree, pertanto, non possono trovare accoglimento.

Quanto, infine, alle spese di lite, non possono che seguire la soccombenza e vanno liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.
(*omissis*).

IL COMMENTO

di Paola Salazar (*)

Il sistema dei valori alla base del vivere civile - presupposto giuridico di ogni società organizzata e dei principi civili e giuridici che impongono il rispetto dell'individuo - impone, nell'era dei social network, un ripensamento anche dei tradizionali obblighi alla base del rapporto di lavoro. Al fine di non rischiare di trascendere le grandi potenzialità, in termini di comunicazione, che derivano dalla rete, siamo messi di fronte ad una evoluzione dei comportamenti che impone un serio cambio sul piano culturale e dei valori. Non più solo possibilità di violazione “allargata” dell'ob-

(*) N.d.R.: Il presente contributo è stato sottoposto, in forma anonima, al vaglio del Comitato di valutazione.

bligo di fedeltà, non più semplice “diritto di critica” - temi già affrontati commentando l’ordinanza del Tribunale di Milano dello scorso anno - ma la presa di coscienza di un più ampio piano di rilevanza - a volte anche penale - del comportamento posto in essere, specie quando esso denota particolare spregio del decoro altrui e scarsa considerazione delle conseguenze e della visibilità “sociale” del comportamento.

Il caso

L’aggiornamento del diritto del lavoro arriva prima dalla sfera sociale che dalla legge.

Quale prosecuzione ideale di quanto già trattato in un precedente commento (1), ancora una volta la giurisprudenza di merito affronta un caso di licenziamento collegato all’uso (non corretto) della vetrina costituita da un *social network*. Il Tribunale di Ivrea ha infatti riconosciuto la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore dipendente il quale, dopo essere stato riassunto a seguito di un precedente contenzioso nel quale era stata denunciata l’illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro, ha postato sulla propria pagina Fb espressioni offensive riferite sia alla società datrice di lavoro, sia - e qui con maggiore rilevanza sul piano della gravità della condotta - alle colleghe definite, peraltro, nel caso specifico MILF (acronimo che deriva dalla locuzione “mother I’d like to fuck”).

A parere del Giudice, nel caso specifico, il comportamento posto in essere dal lavoratore denotava chiaramente la volontà di diffamare sia la società, sia parte dei dipendenti “con le *modalità potenzialmente più offensive dell’altrui reputazione*”. Afferma, infatti, il Giudice che “la volgarità dei commenti lasciati in visione per 15 giorni all’intero pubblico di facebook appare *ictu oculi* e non sembra meritare molte argomentazioni, se non quella relativa all’acronimo MILF (...): la locuzione, lungi dal descrivere “avvenenti signore dai 40 anni in su” - come affermato in sede di ricorso - “è ormai divenuta sinonimo di pornstar al termine della carriera, con evidente caratterizzazione negativa, sia in relazione all’attività del soggetto, sia all’età avanzata, in relazione alla professione medesima. Peraltro l’acronimo è stato accompagnato da pesanti battute proprio sulla scarsa attività sessuale delle donne (...). Insomma, davvero è difficile comprendere come la convenuta potrebbe pensare di mantenere in vita un rapporto di lavoro con un soggetto che, *a mente*

fredda e senza alcun tipo di provocazione da parte delle colleghe” (le quali invece avevano manifestato apprezzamento per la riammissione in azienda del ricorrente) “ma solo in ragione di una accoglienza troppo amicale, le abbia sostanzialmente definite, *coram populo*, vecchie prostitute senza clienti”.

Anche la condotta successiva è stata considerata rilevante sul piano della legittimità del provvedimento di espulsione disposto dal datore di lavoro, denotando, peraltro, “una mancata percezione della gravità del proprio comportamento e, dall’altro, la volontà di ledere nel modo più ampio possibile l’altrui reputazione: se davvero la pubblicazione del post fosse stata un gesto istintivo - come prospettato dal ricorrente - egli avrebbe provveduto immediatamente alla loro eliminazione e non dopo oltre due settimane, come in realtà accaduto”.

Nessuna legittima reazione ad una provocazione del datore di lavoro ovvero dei colleghi poteva giustificare il comportamento del dipendente, come segnalato appunto dal Giudice, il quale ha quindi riconosciuto la legittimità del licenziamento.

Uso dei social networks e recesso dal rapporto di lavoro

Dalla breve ricostruzione della vicenda appaiono chiari gli elementi fondanti la decisione qui in commento, utili per ricondurre gli orientamenti giurisprudenziali in materia di licenziamento individuale verso quell’evoluzione della materia - necessitata dai comportamenti aventi rilevanza sociale - che sta derivando dall’uso dei *social networks*. Un fenomeno sociale sempre più diffuso che coinvolge, sotto i più vari aspetti, la vita di tutti noi e, come spesso avviene, finisce per influenzare anche l’evoluzione del diritto, quasi una sorta di necessario aggiornamento - imposto dall’evoluzione dei costumi - del “diritto naturale”, il quale governa, secondo un certo orientamento storico-giuridico, la sfera del diritto civile e dei rapporti contrattuali (2).

(1) Cfr. P. Salazar, *Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l’obbligo di fedeltà*, in questa *Rivista*, 3/2015.

(2) Cfr. anche S. Cotta, *Diritto naturale*, in *Enc. dir.*: “secondo

la concezione deontologica, il diritto naturale è la traduzione in termini di ‘doveri’ di un sistema di valori (non più di rapporti ontologici o fattuali), al quale il diritto positivo non può

È stato anche scritto, in tempi più recenti, che “la riflessione sulla natura della persona umana conduce ad evidenziare che la *legge naturale* non si identifica solo con i suoi diritti fondamentali, ma anche - in un’accezione più ampia - con *quell’insieme di leggi e valori che ne guidano l’esistenza e ne assicurano il bene*. L’uomo, capace non solo di fare il bene, ma anche il male (contrariamente a quanto vorrebbero certi ingenui ottimismo), trova nella legge naturale il riferimento per seguire la sua vocazione più profonda al bene e al dono di sé. Senza l’altro la legge naturale è una guida per la condotta personale. Ma ha anche un rilievo sociale, modella tutte le realtà in cui l’uomo svolge la sua esistenza: famiglia, comunità locale, associazioni, lavoro, scienza, economia, ecc. (...) La legge naturale individua i valori comuni ad una collettività, fissa i criteri di composizione degli interessi, garantisce in maniera più sicura la *coesistenza*, che è anch’essa un’esigenza della natura dell’uomo quale essere sociale.” (G. Martino, *Attualità del diritto naturale*).

È difficile non ritenere ancora valido il principio per cui il rispetto dei valori che stanno alla base del vivere civile deve essere necessariamente legato a quel substrato giuridico di ogni società organizzata caratterizzato dalla legge naturale, quale insieme di principi fondanti il rispetto dell’individuo, come dice la nostra Costituzione, *sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità* (art. 2). E cosa è una organizzazione di impresa se non una collettività organizzata nella quale assume rilevanza il rispetto delle regole e dei valori fondamentali che ne caratterizzano l’espressione? Punto di riferimento da non poter mai dimenticare nel momento in cui si entra a farne parte in forza di un rapporto contrattuale caratterizzato da precisi obblighi e vincoli quale è il rapporto di lavoro.

È di aiuto per l’interprete, in questo ambito, la tradizionale impostazione del rapporto di lavoro come obbligazione complessa di “mezzi” o “di comportamento”: “la distinzione tra obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi o di comportamento, ha un valore che non può essere disconosciuto, appunto se le si assegni la funzione di porre in risalto la differenza esistente fra obbligazioni che im-

pongono al debitore soltanto una certa condotta e obbligazioni che impongono al debitore di conseguire, mediante una certa condotta, un risultato ulteriore. L’obbligazione di lavoro è un tipico esempio di obbligazione di mezzi, nel senso ora chiarito. Essa impone al prestatore di lavoro soltanto di tenere un certo comportamento, non di raggiungere, mediante un comportamento, un risultato ulteriore. Essa ha dunque per oggetto il lavoro in sé considerato: il lavoro è ciò che soddisfa l’interesse del datore di lavoro protetto dall’imposizione dell’obbligazione di lavoro” (3).

Tali considerazioni, pur da valutare alla luce dell’evoluzione del diritto del lavoro, sono tanto più vere oggi, in un momento storico come quello attuale in cui diviene sempre più rilevante, nel rapporto di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, il nuovo “patto” alla base del rapporto di lavoro che caratterizza la maggior parte delle operazioni di “welfare” aziendale. Non più solo scambio tra le due obbligazioni principali “prestazione lavorativa” e “retribuzione” bensì scambio tra “prestazione lavorativa”, “conoscenza e perizia tecnica” ovvero “capitale intellettuale” e “servizi” ovvero “benessere e valori” nel quadro del complesso organizzato dell’impresa e della rete dei servizi territoriali con essa collegati (4). In questo contesto, il “valore sociale” - reale e percepito - dei “benefits” erogati o messi a disposizione risulta essere addirittura maggiore rispetto all’investimento economico che ne costituisce la base. Risulterebbe quindi ammissibile, chiedere al lavoratore, in questo mutato contesto, di non adottare - anche nella vita privata - comportamenti non coerenti con l’obiettivo di quel “benessere condiviso” ovvero “sistema di valori” che è parte dell’organizzazione d’impresa, nella quale si viene necessariamente inseriti attraverso il lavoro. E ciò, verrebbe da dire, potrebbe avere un valore ancora maggiore nelle ipotesi, come quella qui in commento, in cui, pur in ottemperanza ad un ordine del Giudice, si sia proceduto ad una stabilizzazione del rapporto di lavoro con consolidamento della posizione del lavoratore nell’organizzazione dell’impresa.

non collegarsi giacché esso si concreta appunto in un ‘dover essere’, ed ogni ‘dover essere’ presuppone il valore. Anche in questa prospettiva, il diritto naturale si presenta come il momento della fondazione e della giustificazione (in senso assiologico) del diritto positivo al di là della pura e semplice prescrizione normativa. Pertanto, solo se corrisponde e realizza quei valori, il diritto positivo potrà venir considerato giusto e l’obbligazione giuridica fondata”.

(3) Cfr. Suppiej - De Cristofaro - Cester, *Diritto del lavoro - Il rapporto individuale*, Padova, 2005. In tal senso anche O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Milano, 2008.

(4) Per la rilevanza, a livello territoriale dei piani di welfare e per la creazione di quel senso di appartenenza che caratterizza il sistema di “valori” del rapporto di lavoro in epoca attuale si vedano, a titolo esemplificativo, le esperienze di Luxottica in Veneto e Ferrero in Piemonte.

Sicuramente, una nuova chiave di lettura per valutare la responsabilità derivante dal rispetto degli obblighi contrattuali e un elemento e in più per ripensare - tornando al caso che ci occupa - anche la tradizionale casistica in materia di licenziamento per *giusta causa derivante anche da comportamenti extra-lavorativi* (v. *infra*).

Comportamenti integranti ipotesi di reato

Partendo dalle ipotesi più gravi, secondo l'orientamento generale, i comportamenti idonei ad integrare ipotesi di reato in danno del datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi giustificano il licenziamento il quale, a seconda della gravità dei comportamenti addebitati al dipendente si qualifica come licenziamento per giustificato motivo soggettivo ovvero per giusta causa. La giurisprudenza ritiene, a tal fine, che il datore di lavoro non sia tenuto ad attendere la sentenza definitiva di condanna, nell'ipotesi in cui il comportamento del dipendente oltre ad integrare un'ipotesi di reato sia anche di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario determinando il presupposto di una giusta causa di recesso. La Cassazione ritiene, in questi casi, che il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27, comma 2, Cost. debba concernere solo le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato e non possa trovare applicazione in via analogica o estensiva, impedendo l'esercizio della facoltà di recesso da parte del datore di lavoro. Soprattutto in presenza di comportamenti così gravi da determinare una giusta causa di recesso (5).

Tuttavia, va comunque considerato che l'orientamento della giurisprudenza con riguardo a fatti del tipo di quelli emergenti dalla fattispecie in commento, è oscillante e in molti casi, pur in presenza di una condanna per il reato di ingiuria (o di diffamazione), il fatto non è stato considerato così grave da determinare la legittimità del licenziamento. La più recente previsione di una depenalizzazione del reato di ingiuria, realizzata con la L. n. 67/2014 - ma non ancora attuata - potrebbe contribuire a sorreggere tale orientamento se il fatto non rileva anche disciplinarmente ai fini del massimo della sanzione (6).

Il che potrebbe indurre a ritenere quanto più opportuna e rilevante l'implementazione del Codice disciplinare interno, anche eventualmente attraverso il ricorso alla contrattazione collettiva di secondo livello, al fine di mettere meglio in evidenza quali siano i comportamenti rilevanti che il datore di lavoro, anche in un'ottica di adeguamento dell'organizzazione del lavoro, ritiene rilevanti non solo ai fini disciplinari ma soprattutto quale regola generale di comportamento "cucita" in stretta correlazione con il tipo di azienda o di attività e, in quanto tale, quale presupposto fondante il patto di fiducia alla base del rapporto di lavoro per quella specifica organizzazione d'impresa (7). Quel patto di fiducia che se leso - negligenemente oppure irrimediabilmente - è idoneo a fondare la legittima la cessazione del rapporto di lavoro, rispettivamente, per giustificato motivo soggettivo ovvero per giusta causa.

(5) Cfr. Cass. 19 dicembre 2008, n. 29825, in *Mass. Giur. it.*, 2008 "Il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27, secondo comma, Cost. concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non può quindi applicarsi, in via analogica o estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore che possa altresì integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna, non essendo a ciò di ostacolo neppure la circostanza che il contratto collettivo di lavoro preveda la più grave sanzione disciplinare solo qualora intervenga una sentenza definitiva di condanna; ne consegue che il giudice davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario - ancorché non commessi nello svolgimento del rapporto - deve accertare l'effettiva sussistenza dei fatti riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili soggettivi ed oggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva".

(6) Cfr. Cass. 23 giugno 2014, n. 14177, in *CED*, 2014 e Cass. 11 febbraio 2015, n. 2692, in *CED*, 2015.

(7) Va a tal fine ricordato - anche senza scendere nel dettaglio di tutte le sfaccettature che ha acquisito il licenziamento disciplinare dopo la riforma Fornero - anche quanto disposto dall'art. 30, comma 3, L. 4 novembre 2010, n. 183: "Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle *tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo* presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché' il comportamento delle parti anche prima del licenziamento."

Il ruolo dei comportamenti della vita privata

Appare chiaro, dal breve esame qui svolto che per affrontare questa materia e per comprendere quale peso e quali sfaccettature stanno acquistando alcuni grandi cambiamenti - anche di tipo culturale - alla base dell'evoluzione del diritto del lavoro, può e deve essere utile scindere e analizzare separatamente i diversi aspetti di quell'obbligazione complessa che costituisce il rapporto di lavoro e che possono venire in considerazione in caso di comportamenti del tipo di quelli affrontati da ultimo dal Tribunale di Ivrea.

Non più solo violazione "allargata" dell'obbligo di fedeltà, come già sostenuto in un altro recente commento sul tema (8), ma qualcosa in più che merita ulteriore analisi e approfondimento specifici.

Da un lato infatti, come già detto, il fondamentale rispetto dell'obbligo di fedeltà e la sua necessaria evoluzione (artt. 2104 e 2105 c.c.).

Dall'altro la rilevanza sempre maggiore che stanno acquistando i *comportamenti dai quali possa scaturire la lesione dell'altrui reputazione o, peggio, dell'azienda, sia che essi siano posti in essere in azienda, sia che siano estranei al rapporto contrattuale di lavoro* (9).

Nell'ambito dei comportamenti posti in essere in stretta correlazione con il rapporto di lavoro, costituisce generalmente giusta causa di licenziamento l'uso di espressioni ingiuriose e, in alcuni casi, persino l'ipotesi della diffamazione, fatta salva solo l'attenuante della provocazione (10) (attenuante invocata nel caso specifico e opportunamente disattesa dal Giudice).

Così come il "comportamento del lavoratore, che - mediante una lettera di diffida comunicata alla dirigenza aziendale e divulgata a mezzo stampa - rivolga al capo del personale accuse, poi non provate, di atteggiamenti persecutori nei suoi confronti. Tale comportamento può configurare - in base ad una valutazione rimessa al giudice di merito in-

centrabile in sede di legittimità se congruamente e logicamente motivata - un fatto di tale gravità da minare il rapporto di fiducia esistente fra le parti e da legittimare quindi il licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.c.*" (11).

Comportamenti che, come noto, proprio in ragione della necessità di valutazione del contesto di riferimento, sono tanto più rilevanti quanto più negativamente incidenti sull'immagine del datore di lavoro oppure dei colleghi e, in ragione di ciò fondamento e giusta causa per l'adozione di un provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro: "Ai fini della valutazione dell'importanza dell'inadempimento del lavoratore, che può dar luogo a recesso del datore di lavoro per giusta causa (art. 2119 c.c.) o per giustificato motivo oggettivo (art. 3, L. 15 luglio 1966, n. 604), il giudice - in relazione al comportamento di un lavoratore che pronunci espressioni di contenuto oggettivamente offensivo - non può limitarsi a svalutarne la gravità con esclusivo riferimento ai livelli culturali e alle abitudini lessicali del lavoratore stesso e degli altri addetti all'azienda, dovendo tale circostanza essere considerata nell'ambito di un'accurata indagine del contesto nel quale le espressioni furono pronunciate, senza che possa assumere valore determinante l'assenza di atteggiamenti minacciosi." (12).

Siamo potenzialmente oltre anche al "diritto di critica", già affrontato commentando l'ordinanza del Tribunale di Milano (13) e in quella sede collegato con la violazione dell'obbligo di fedeltà.

Qui siamo su un piano di rilevanza - a volte anche penale - del comportamento posto in essere, con particolare spregio del decoro altrui e anche con scarsa considerazione delle conseguenze e della visibilità sociale, del comportamento. Qualcosa che va anche al di là degli obblighi scaturenti dal solo rapporto contrattuale di lavoro.

Ci si trova così nell'ambito di quel campo di indagine che tocca, in materia di licenziamento, anche i comportamenti della vita privata i quali, se

(8) Cfr. P. Salazar, *Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l'obbligo di fedeltà*, in questa *Rivista*, 2015, 3, 287.

(9) Si consideri anche la potenzialità lesiva dei commenti o, peggio, delle offese postate nei blog più famosi anche solo quale forma di reazione - negativa - al successo personale e in qualche caso imprenditoriale che sta dietro ad alcuni blog. Personalmente mi ha stupito leggere su una testata divulgativa, questa considerazione: "insieme con il successo, per(nome della blogger) è arrivata un'altra esperienza nuova. L'odio. Non poteva mancare: è un fenomeno che sulla rete alligna in modo perverso e infierisce sulle donne molto più che sugli uomini. C'è ormai una sterminata mole di ricerche e ana-

lisi su questa patologia: soprattutto quando è consentito usare l'anonimato, i social media diventano degli sfogatoi di pulsioni indegne. L'insulto, l'insinuazione, la calunnia gratuita (...)" . Lo spunto fornisce ampie occasioni di valutazione dei comportamenti anche dal punto di vista giuridico.

(10) Cfr. Cass. 5 settembre 2000, n. 11706. Nella giurisprudenza di merito cfr. Trib. Roma 14 marzo 2013, n. 32377.

(11) Cfr. Cass. 8 gennaio 2000, n. 143, in *Foro it.*, 2000, I, con nota di De Angelis.

(12) Cass. 19 giugno 2000, n. 8313, in *Mass. Giur. it.*, 2000.

(13) Cfr. P. Salazar, *op. cit.*

particolarmente gravi, possono assumere rilevanza quale giusta causa di recesso:

- In tema di licenziamento per giusta causa, anche una condotta estranea all'esecuzione della prestazione lavorativa può assumere rilievo allorché sia di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario fra le parti, avuto riguardo, fra l'altro, alla natura dell'attività svolta dal datore di lavoro (14);

- In tema di licenziamento per giusta causa, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, dovendosi integrare l'art. 2105 c.c. con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono l'osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, sì da non danneggiare il datore di lavoro (15);

- Al fine di stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, anche a prescindere dalla sussistenza di un danno effettivo per il datore di lavoro, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze in cui sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui poggia la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare (16);

- Deve ritenersi legittima la comminazione del licenziamento senza preavviso per giusta causa nel momento in cui al dipendente siano addebitati fatti gravi in grado di minare quel rapporto di fiducia posto alla base del contratto di lavoro ingenerando dubbi anche sulla correttezza futura della condotta in considerazione dell'atteggiarsi del prestatore di lavoro nei confronti degli obblighi lavorativi e a nulla rilevando la consistenza posta alla base dell'illecito dal punto di vista penalistico (17);

- L'ipotesi di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. può essere disposto tutte le volte in

cui si verifichi una situazione tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria del rapporto lavorativo ed il cui onere compete al datore di lavoro il quale potrà farvi rientrare anche fattispecie comportamentali estranee alla sfera del contratto di lavoro, diverse dall'inadempimento delle obbligazioni negoziali, purché idonee a produrre effetti riflessi nell'ambiente di lavoro e tali da far venir meno la fiducia cui il rapporto regolarmente va ad improntarsi (18).

Conclusioni

Come è possibile vedere dalla breve casistica riportata a titolo esemplificativo, al fine di non rischiare di trascendere le grandi potenzialità, in termini di comunicazione, che derivano dalla rete, siamo messi di fronte ad una evoluzione dei comportamenti che impone un serio cambio di fronte sul piano culturale e dei valori.

Non bisogna impedire l'uso della rete ma si può e si deve impedire che l'uso della rete divenga strumento per la violazione delle regole fondamentali del vivere civile e, quindi, sul piano del diritto, delle regole alla base dei rapporti contrattuali.

Accanto alle ipotesi di truffa e a quelle ben più gravi derivanti dai reati a sfondo sessuale, un nuovo comportamento, avente potenzialità lesive, si sta facendo strada a livello sociale e anche sul piano giuridico attraverso l'uso dei *social networks*: l'offesa alla reputazione del datore di lavoro e dei colleghi.

Come affermato anche in dottrina, non è certo possibile richiamarsi a quanto costituiva oggetto dei "regolamenti d'impresa" dell'inizio del secolo che richiedevano "una condotta specchiata ed illibata" (19) ma è forse arrivato il momento di redigere delle Linee Guida, delle Regole di comportamento utili a gestire anche tali nuovi comportamenti rivedendo il Codice Etico, i Regolamenti e le Policy interni all'impresa anche tenendo conto dell'uso dei *social networks* e, sul piano delle aggravanti del comportamento posto in essere, la grande "visibilità" della rete (20).

Una sfida in più per le organizzazioni e qualcosa che sta già facendosi strada nel settore HR sul piano non solo del diritto ma anche della nuova organizzazione di impresa.

(14) Cass. 17 febbraio 2015, n. 3136, in *CED*.

(15) Cass. 10 febbraio 2015, n. 2550, in *CED*.

(16) Cass. 26 novembre 2014, n. 25162, in *CED*.

(17) App. Campobasso, Sez. lav., 28 maggio 2014.

(18) Trib. Bari, Sez. lav., 14 maggio 2014.

(19) Cfr. O. Mazzotta, *op. cit.*, 488.

(20) Cfr. sul punto anche gli spunti forniti da S. M. Corso, *Eventi extra-lavorativi e social networks: riflessi sul rapporto di lavoro*, Quotidiano, Milano, 14 marzo 2015.