

Licenziamento

Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l'obbligo di fedeltà

Tribunale di Milano, Sez. lav., 1° agosto 2014, ord. – Giud. Colosimo - Dipendente c. Datore di Lavoro s.r.l. - ed altri

Recesso dal rapporto di lavoro - Licenziamento - Giusta causa: violazione del vincolo fiduciario - Legittimità del recesso

(Cod. Civ. artt. 1175, 1375, 2014, 2015)

Nel recesso dal rapporto di lavoro, l'ipotesi della giusta causa ricorre ogniqualvolta sia imputabile al lavoratore un comportamento idoneo a ledere il vincolo fiduciario secondo un giudizio di valore riconducibile ai principi generali del vivere civile. Il disvalore sociale del fatto imputato al dipendente fa quindi salva la possibilità di ritenere sussistente la giusta causa di licenziamento anche a fronte di una condotta non espressamente contemplata dal contratto collettivo.

ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

Conforme	Cass. Civ., 18 settembre 2014, n. 19684; Cass., Sez. lav., 1° settembre 2009, n. 12735.
Difforme	Cass. civ., Sez. lav., 16 febbraio 2011, n. 3822.

Il Tribunale (*omissis*).

In diritto

Il ricorso deve essere rigettato
Con lettera del 10 dicembre 2014, DATORE DI LAVORO s.r.l. ha contestato a DIPENDENTE quanto segue: "...la nostra Società è stata informata dell'esistenza di 3 foto pubblicate sul Suo profilo pubblico del social network Facebook scattate all'interno della nostra unità produttiva di Borgo San Giovanni e dei seguenti messaggi accompagnatori "come si lavora alla DATORE DI LAVORO ditta di merda", "We papagal". Tali foto che alleghiamo, in due casi la ritraggono al centro, tra due colleghi, in posa non di lavoro, risultano scattate e postate in giorno e orario lavorativo (5 dicembre 2013, ore 19.39 - ore 19.49). Inoltre, abbiamo rilevato che in data 29 novembre 2013, dalle ore 20.54 in avanti, dal p.c. aziendale sito nel reparto Logistica sono stati effettuati vari accessi a siti Internet del tutto estranei all'attività lavorativa e nella quasi totalità siti di contenuto pornografico come da elenco allegato. In tale data e orari Lei era in servizio presso il Reparto Logistica e in possesso della chiave per accedere all'ufficio in cui si trovava e si trova il predetto personal computer. In relazione a quanto precede, possiamo legittimamente presumere: che Lei si sia fatto ritrarre all'interno del luogo di lavoro insieme a due colleghi e abbia anche ritratto tali

due colleghi, in atteggiamenti non lavorativi, durante l'orario di lavoro; che abbia svolto, durante l'orario di lavoro, attività "ricreative" venendo meno agli specifici obblighi di eseguire la Sua prestazione, di diligenza, correttezza e buona fede; che sia l'autore del riferito testo qualificativo in modo offensivo e dispregiativo della nostra Azienda e altamente lesivo dell'immagine aziendale, nonché l'autore della sua diffusione tramite il social network Facebook; che abbia effettuato, sempre in orari lavorativi, gli accessi ai siti Internet come da elenco allegato. Le contestiamo tutti i comportamenti sopra descritti, che, ove confermati, integrano, anche autonomamente considerati, gravissime violazioni di norme di legge e contrattuali e di basilari doveri del prestatore di lavoro ed espongono la nostra Società a rischi e pregiudizi..." (doc. 2, fascicolo ricorrente).

Il 19 dicembre 2013, richiamata la lettera di contestazione, l'azienda ha intimato al dipendente il licenziamento in quanto: "dobbiamo, pertanto, ritenere pacifici i fatti contestati. Si tratta di fatti, anche autonomamente considerati, di particolare gravità. Ciascuno dei comportamenti contestati viola Suoi doveri fondamentali, tra i quali quelli basilari di rendere con diligenza la Sua prestazione lavorativa e rispettare la disciplina nel lavoro e integra, sotto più profili, le previsioni di cui all'art. 54, n. 1) e n. 2, lett. e) e o), del C.N.L. Gomma e Plastica. Tali Suoi comportamenti, oltre a presentare una

Giurisprudenza

Rapporto di lavoro

valenza esemplare estremamente negativa rispetto a colleghi e terzi, sono tali da pregiudicare la nostra Società e la sua immagine e da ledere irrimediabilmente la fiducia che la nostra Società deve poter riporre in Lei. In tale contesto, ci vediamo costretti a comunicarLe il licenziamento per giusta causa, con effetto immediato, e formuliamo espressa riserva di azione nei Suoi confronti per il risarcimento dei danni e la tutela di ogni diritto della nostra Società...” (doc. 7, fascicolo ricorrente).

DIPENDENTE contesta la legittimità del provvedimento datoriale per violazione delle garanzie procedurali di cui all’art. 7 L. n. 300 del 1970, insussistenza fatto oggetto di contestazione, insussistenza dei presupposti della giusta causa di licenziamento e, in ogni caso, per carenza di proporzionalità tra addebito e sanzione espulsiva.

Per le ragioni di seguito evidenziate, le doglianze attoree sono tutte infondate.

In ordine all’oggettivo verificarsi dei fatti oggetto di contestazione, deve osservarsi quanto segue.

Con lettera del 13 dicembre 2013, DIPENDENTE ha giustificato l’allontanamento dal posto di lavoro, e sostanzialmente negato ogni responsabilità per la pubblicazione delle foto scattate in azienda e delle relative didascalie sulla pagina pubblica del proprio profilo Facebook, affermando: “in data 5 dicembre 2013, alle ore 19.39 mi sono recato nel reparto xps, per bere un caffè, e chiedere una sigaretta, dato che ho dovuto fermare l’impianto di estrusione di cui ero responsabile perché, la vasca del taglio in testa era piena di fanghiglia e materiale e ho dovuto, svuotarla, pulirla e riempirla. Operazione che ci vuole 15 minuti (5 per riempirla). Per quanto riguardano le immagini da Voi mandate, con i vari commenti, sono io in prima persona a chiedervi scusa. Purtroppo ho riscontrato l’intrusione di una persona che è entrata nel mio profilo, violando la mia privacy, cambiando i commenti, non solo di quelle foto ma anche di altre mie foto private che dovevano, rimanere tali cambiandone destinazione di utilizzo rendendole pubbliche, lesionando in primis, la mia persona non solo sull’ambito lavorativo, ma anche quello privato. E mi sto già muovendo per vie legali” (doc. 6, fascicolo ricorrente).

In occasione dell’interrogatorio libero tuttavia il ricorrente, che nemmeno in ricorso ha ritenuto di fornire una versione dei fatti differente, né di individuare l’eventuale responsabile dell’intrusione nel profilo Facebook, ha dovuto ammettere: “le tre foto scattate e pubblicate sul profilo facebook sono state scattate sul posto di lavoro, ma durante una pausa caffè. Ero andato nell’altro capannone per chiedere una sigaretta, perché ero rimasto senza. Sul luogo di lavoro si può fumare. Nella foto con me ci sono COLLEGA1 S. e M. COLLEGA2. Non so perché sono risultate pubblicate sulla pagina pubblica, non so dire, non me lo ricordo. È vero che nelle giustificazioni ho scritto che qualcuno mi aveva sottratto la password di facebook per modificare la pubblicazione, ma non so come e chi avrebbe potuto farlo. Confermo che ho scritto io quelle didascalie, si è trattato di una battuta stupida, ero nervoso; però voglio pre-

cisare che “WE PAPAGAL” non era riferita all’azienda: era una battuta in dialetto riferita ai miei colleghi che erano lì con il lucidalabbra”.

Tanto basta per ritenere provati, sotto un profilo prettamente oggettivo, sia l’allontanamento dal luogo di lavoro che la responsabilità del ricorrente per la pubblicazione delle foto oggetto di contestazione, e delle relative didascalie, sulla pagina pubblica del profilo Facebook.

In relazione alla seconda contestazione, nelle proprie giustificazioni scritte, DIPENDENTE aveva semplicemente affermato: “...io non sono responsabile, perché so benissimo avendo anch’io il computer a casa che quando si naviga in Internet si lascia una cronologia” (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrente).

Nel ricorso introduttivo del giudizio, il lavoratore ha dedotto di non essere l’unico dipendente in servizio in quel turno e a quell’ora né l’unico a essere in possesso delle chiavi per accedere al locale ove erano ubicati i computer, di non essersi mai allontanato dalla propria postazione per accedere al reparto logistica e, infine, che nello stesso turno erano in servizio anche i colleghi TESTIMONE, nel medesimo reparto, e S. COLLEGA1 e M. COLLEGA2, nel reparto XPS. Ha altresì sostenuto che, ove mai avesse visitato i siti in questione, avrebbe quantomeno cancellato la cronologia per non lasciare alcuna traccia evidente.

Sull’episodio è stato sentito il teste comune TESTIMONE, collega del ricorrente e in servizio nello stesso turno presso il medesimo reparto, che ha riferito: “all’impianto lavora un operaio per ogni linea. Le linee sono tre, ma attualmente lavorano solo due linee per turni. I turni, normalmente, sono 6.00/14.00 e 14.00/22.00... Nel capannone dove ci sono le nostre linee ci sono due uffici, uno in alto della direzione chiuso a chiave, e uno in basso che è quello della logistica e del segretario. A questo ufficio possiamo accedere per fare, se ne abbiamo bisogno, telefonate o fotocopie. In questo ufficio ci sono anche due computer, io non li so usare, però una volta dentro se uno li sa usare li può usare. Ci sono due computer, non so se sono protetti da password, penso di no... Ho visto il ricorrente entrare in quell’ufficio una sola volta, è stato quando mi ha avvisato. Mi disse che voleva cercare il percorso più breve per arrivare all’Ospedale San Paolo perché aveva in quel periodo lo zio ricoverato lì, mi disse così. Non mi disse cosa aveva lo zio. Mi pare che questo sia successo vicino alle ferie natalizie novembre, più o meno. Non sono in grado di dire quanto tempo sia rimasto in quell’ufficio, non ci ho fatto caso perché mi aveva detto il motivo per cui ci stava entrando. Mi disse proprio che andava sul computer a vedere il percorso più breve, o comunque il percorso, per l’Ospedale San Paolo. Quella sera nessun altro è entrato in quell’ufficio, facevamo il secondo turno, forse il ricorrente è entrato nell’ufficio logistica dopo le 20.30... Tra le linee e l’ufficio logistica c’è tutta la lunghezza del capannone, forse, ma non sono sicuro, una quarantina di metri. Lavorando sulla linea riesco a vedere benissimo l’ingresso dell’ufficio, all’interno posso vedere solo chi sta in piedi dietro la porta...”.

Contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di parte attrice, non vi è ragione alcuna di dubitare dell'attendibilità del teste.

In primo luogo, le dichiarazioni dello stesso risultano oltrremodo lineari e coerenti, soprattutto considerato quanto riferito in ordine alla giustificazione che il ricorrente avrebbe dato per accedere al reparto logistica e al computer ivi presente, e il fatto che dalla cronologia della navigazione risulta effettivamente visitato il sito dell'Ospedale San Paolo.

In secondo luogo, DIPENDENTE non ha fornito alcun elemento per ritenere che il collega possa essere mosso da ragioni di inimicizia o di avversione; al contrario, il teste ha chiarito immediatamente di essere un amico di infanzia del ricorrente ("conosco il ricorrente, siamo amici sin dai tempi dell'infanzia, cresciuti nello stesso paese.

Lavoravamo insieme, facevamo lo stesso lavoro, lui controllava la macchina che attualmente è ferma").

Sostiene la difesa attorea che l'innocenza di DIPENDENTE non potrebbe che assurgere a prova della responsabilità dello stesso TESTIMONE per i fatti in questione e che, pertanto, quest'ultimo avrebbe interesse in causa.

Senonché, in assenza di un qualunque elemento - anche indiziario - atto a far sospettare o presumere un coinvolgimento di TESTIMONE nella vicenda per cui è causa, il rilievo resta assunto indimostrato.

Senz'altro vero che il teste ha reso la dichiarazione scritta in atti con la quale ha affermato di aver visto, il 29 novembre 2013, poco prima delle 21:00, "il collega DIPENDENTE interrompere l'attività nel Reparto, entrare nell'ufficio Logistica e utilizzare il p.c. che si trova all'interno di tale ufficio e che al collegamento a Internet. Il collega si è trattenuto in tale ufficio, al p.c., per circa un quarto d'ora, fino a poco dopo le 21. Nel capannone della Reparto Plastica in quel periodo di tempo, eravamo presenti solo io e DIPENDENTE e nessun'altra persona entrata nel capannone e nell'ufficio Logistica" (doc. 6, fascicolo ricorrente).

Tale dichiarazione, tuttavia, lungi dall'inficiare l'attendibilità di TESTIMONE, diviene elemento ulteriore a sostegno della genuinità e spontaneità del testimone che, interrogato sul punto, ha ammesso: "ho firmato quella dichiarazione semplicemente perché non volevo essere messo in mezzo, visto che non ero andato io al computer. L'azienda si è accorta del fatto, eravamo solo noi due in turno, è venuto il signor Angelo qui presente a parlarne".

Del tutto irrilevante il fatto che il teste abbia dichiarato per iscritto di aver visto DIPENDENTE "utilizzare il p.c. che si trova all'interno di tale ufficio e che al collegamento a Internet", per poi ammettere in giudizio: "ho visto DIPENDENTE entrare nell'ufficio logistica, non l'ho visto utilizzare il computer. Dalla porta a vetri si vede chi entra, ma una volta che la persona è dentro l'ufficio seduto alla scrivania, da fuori non si riesce più a vederlo".

È evidente, infatti, che le dichiarazioni del 9 dicembre 2013 si basavano su quanto lo stesso ricorrente gli ave-

va detto per accedere all'ufficio logistica e utilizzare il computer per accedere a internet.

Ritenuto dunque attendibile il teste, risulta oggettivamente provato che DIPENDENTE abbia utilizzato il computer del Reparto Logistica, il 29 novembre 2013, nell'arco temporale in cui sono stati registrati i molteplici accessi a siti a contenuto pornografico (cfr. allegati alla lettera di contestazione - doc. 2, fascicolo ricorrente).

Ciò detto, sulla rilevanza disciplinare dei fatti oggetto di contestazione, si osserva quanto segue.

Considerate nella loro estrinsecazione prettamente oggettiva, le condotte risultano di particolare gravità per essere, entrambe, un'evidente violazione dei più elementari doveri di diligenza, lealtà e correttezza.

Sulla vicenda delle foto pubblicate su Facebook (scattate durante l'orario di lavoro, in circostanze di luogo e di tempo che provano l'allontanamento dal posto di lavoro e l'interruzione della prestazione), questo Giudice non ritiene di poter in alcun modo condividere le difese attoree.

Senz'altro vero che le foto non sono state pubblicate sul sito dell'azienda e che le didascalie non recano il nome della società, ma, inserite nella pagina pubblica del ricorrente, esse risultavano accessibili a chiunque e, senz'altro, a tutta la cerchia delle conoscenze più o meno strette del lavoratore: dunque, a tutti quei soggetti che, per essere familiari, colleghi o comunque conoscenti di DIPENDENTE, erano perfettamente in grado di sapere che l'espressione di discredito era riferita ad DATORE DI LAVORO s.r.l.

Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, peraltro, la frase "come si lavora alla DATORE DI LAVORO di merda", lungi dall'essere semplicemente "inelegante o sconveniente" o un "intercalare di routine", è a tutti gli effetti un'ingiuria idonea, per le modalità con le quali è stata manifestata, a determinare una lesione dell'immagine aziendale.

Impossibile, poi, considerare la condotta una "reazione puramente emotiva che non costituisce grave offesa alla dignità", in quanto non è stata allegata né dedotta alcuna particolare vicenda, nessuna particolare ragione di tensione che avrebbe potuto giustificare una "reazione" del dipendente o attenuare la gravità dell'episodio.

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

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

Ritiene, dunque, il giudicante che entrambi i fatti oggetto di contestazione si configurino quale palese violazione di ciò che "la coscienza sociale considera il minimum etico" (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 1 settembre 2009, n. 12735), con la conseguenza che ogni questione

Giurisprudenza

Rapporto di lavoro

afferente all'affissione del codice disciplinare diviene irrilevante.

In simili ipotesi, infatti, non sussiste il rischio per il dipendente di incorrere in sanzioni per mancanze non conoscibili, poiché ogni comportamento che configuri una grave violazione dei doveri fondamentali del rapporto di lavoro è conoscibile e contestabile indipendentemente da una specifica previsione contrattuale.

Ci si riferisce, segnatamente, a tutte quelle condotte di per sé idonee a rilevare quale giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, in forza delle previsioni generali di cui all'art. 2119 c.c. e all'art. 3 L. n. 604 del 1966.

Tale è il caso di specie.

In sede di discussione, la difesa di DIPENDENTE si è soffermata sulle previsioni disciplinari del contratto collettivo.

La Riforma Fornero contempla, tra le ipotesi per le quali può trovare applicazione la tutela di cui all'art. 18, co. 4, L. n. 300 del 1970, il caso in cui il licenziamento sia stato intimato per un fatto che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Il limite in esame, tuttavia, opera solo avuto riguardo delle condotte per le quali i contratti collettivi e i codici disciplinari contemplano una sanzione conservativa, non una sanzione espulsiva: è la tipizzazione favorevole al lavoratore che vincola, in principio, il datore di lavoro e, nell'eventuale fase di impugnazione, il Giudice.

Per contro, in assenza di un'espressa previsione legislativa, non possono ritenersi vincolanti le tipizzazioni delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo.

L'art. 30, co. 3, L. n. 183 del 2010 impone al Giudice di "tener conto" dei casi di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi, così come degli elementi e dei parametri fissati da tali contratti, ma fa salva la possibilità per lo stesso di ritenere sussistente la giusta causa di licenziamento a fronte di una condotta non espressamente contemplata dagli accordi sindacali.

Rammenta, d'altronde, la Suprema Corte che "giusta causa di licenziamento e proporzionalità della sanzione disciplinare sono nozioni che la legge, allo scopo di adeguare le norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con disposizioni, ascrivibili alla tipologia delle cosiddette clausole generali, di limitato contenuto e delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è, quindi, deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, ovvero a far sussistere la proporzionalità tra infrazione e sanzione, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato

al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici. Pertanto, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare le clausole generali come quella di cui all'art. 2119 o all'art. 2106 cod. civ., che dettano tipiche "norme elastiche", non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito nell'applicazione della clausola generale, poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali e dalla disciplina particolare (anche collettiva) in cui la fattispecie si colloca" (Cass. Civ., Sez. Lav., 13 dicembre 2010, n. 25144).

Nel caso in esame, la contrattazione collettiva prevede il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro in tutti i casi in cui il lavoratore "commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi alla azienda grave nocimento morale o materiale...".

Nessun dubbio può esservi sulla riconducibilità a siffatte ipotesi dei comportamenti per cui è causa.

Ai fini della verifica circa la sussistenza della giusta causa di licenziamento, da ultimo, rileva anche la condotta tenuta dal lavoratore nel corso del procedimento disciplinare e del presente procedimento, in quanto incide sfavorevolmente sul giudizio prognostico circa la possibile correttezza e adeguatezza del comportamento futuro del lavoratore.

Durante il procedimento disciplinare il lavoratore ha ritenuto di fornire l'inverosimile versione dell'accesso abusivo al profilo Facebook; nel corso dell'interrogatorio libero, invece, ha insistito sulla mancata conoscenza del codice disciplinare ("non ho mai visto dov'è affisso il codice disciplinare in azienda"), e si è potuto poi accertare che lo stesso è "affisso in bacheca, dove attaccano tutto quello che riguarda noi: ferie, turni, etc. La bacheca è subito prima dell'ufficio logistica" (teste TESTIMONE).

Sussistono, pertanto, i fatti oggetto di contestazione e sussiste, altresì, la giusta causa di licenziamento, con la conseguenza che le domande svolte ex art. 18, co. 4 e 5, L. n. 300 del 1970 debbono essere entrambe rigettate.

DIPENDENTE ha lamentato la violazione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 L. n. 300 del 1970 in quanto DATORE DI LAVORO s.r.l. avrebbe intimato il licenziamento senza attendere le giustificazioni o, in ogni caso, intenzionalmente ignorandole.

La contestazione è infondata.

Ai sensi dell'art. 7, co. 5, L. n. 300 del 1970, "...i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa".

Nel caso di specie, DATORE DI LAVORO s.r.l. ha senz'altro rispettato il termine in questione.

Come risulta dalla documentazione in atti, la lettera di contestazione disciplinare è pervenuta al dipendente l'11 dicembre 2012 (doc. 2, fascicolo convenuta) e la

società ha irrogato il licenziamento il 19 dicembre 2012 (doc. 4, fascicolo convenuta).

Le giustificazioni scritte di DIPENDENTE, per contro, spedite il 13 dicembre 2013, alle ore 10.27, sono pervenute all'azienda solo il 9 gennaio 2014 (cfr. doc. 6, fascicolo ricorrente, e doc. 5, fascicolo convenuta).

Parte ricorrente ha affermato che il licenziamento sarebbe illegittimo in quanto il datore di lavoro avrebbe esercitato, e conseguentemente esaurito, il potere sanzionatorio sospendendo il lavoratore nelle more del procedimento disciplinare.

La contestazione è davvero priva di pregio in quanto la sospensione ha una funzione meramente cautelare, è provvedimento temporaneo destinato ad esplicare i propri effetti esclusivamente nel corso del procedimento disciplinare, e non costituisce in alcun modo una sanzione.

Da ultimo, come si è già avuto modo di osservare, del tutto infondata la contestazione relativa alla mancata affissione del codice disciplinare, non soltanto in quanto lo stesso era regolarmente esposto sul luogo di lavoro, ma anche in quanto si tratta di condotte di gravità tale da rendere irrilevante la questione.

Anche la domanda svolta ai sensi dell'art. 18, co. 6, L. n. 300 del 1970 deve, quindi, essere rigettata.

Quanto sin qui osservato assorbe ogni questione relativa alla domanda volta in via di ulteriore subordine e, pertanto, il ricorso deve essere integralmente rigettato.

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, DIPENDENTE deve essere condannato alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

Ordinanza immediatamente esecutiva ex art. 1, co. 49, L. n. 92 del 2012.

(*omissis*)

IL COMMENTO

di Paola Salazar (*)

Nell'era di *Facebook* evolve e si rafforza il paradigma dell'obbligo di fedeltà posto dall'art. 2105 c.c. per le implicazioni derivanti dalle potenzialità lesive del comportamento contestato e per l'influenza che tale comportamento può avere nell'ambiente di lavoro.

La violazione dell'obbligo di fedeltà

Il Tribunale di Milano con l'ordinanza che qui si commenta affronta - direttamente ma anche indirettamente - un tema che sta diventando sempre più attuale nella gestione del rapporto di lavoro: quello dell'uso dei *social networks*. Argomento particolarmente delicato, perché pur toccando aspetti della vita privata generalmente ininfluenti per il rapporto di lavoro, coinvolge, su un piano molto più ampio, il senso del "valore" e del "disvalore" che i comportamenti privati hanno ormai acquisito nell'era della condivisione spinta che caratterizza l'uso generalizzato dei "social networks". Soprattutto quando ciò che viene condiviso coinvolge gli interessi di terzi e, in particolare, quelli del datore di lavoro.

Quando il comportamento privato supera, attraverso l'uso di un profilo social, il piano della sfera personale perché visibile pubblicamente oppure anche ad una ristretta (ma pur sempre ampia) cerchia di persone, il disvalore (privato e sociale) che ne de-

riva è idoneo a costituire oggetto di analisi anche sul piano giuridico e, in modo più specifico per quanto ci occupa in questa sede, sul piano della gestione del rapporto di lavoro. Ciò implica, necessariamente che tale comportamento possa assurgere ad essere valutato anche sul piano delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Valutazione che costituisce il fondamento del legittimo esercizio del potere di recesso dal rapporto di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro.

Si tratta, in buona sostanza, dell'applicazione di quel generale (e prevalente) orientamento che impone al prestatore di lavoro di astenersi da comportamenti (di qualsiasi natura) idonei a ledere il generale obbligo di lealtà e fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. perché in contrasto con i doveri scaturenti dal suo inserimento nell'organizzazione dell'impresa e lesivi (anche potenzialmente) dell'affidamento riposto dal datore di lavoro sulla sua persona (1).

Nel caso specifico, due fatti venivano contestati al dipendente, da un lato l'aver postato sulla propria

(*) Il contributo è stato sottoposto, in forma anonima, alla valutazione di un referee.

(1) Cfr. Cass. Civ. 18 settembre 2014, n. 19684, in *CED*; Cass. Civ. 26 agosto 2003, n. 12489 in *Mass. Giur. lav.*, 2004,

6, 12; Cass. Civ. 14 giugno 2004, n. 11220, in *Lav. giur.*, 2004, 1292; Cass. Civ. 4 aprile 2005, n. 6957, in *Mass. Giur. lav.*, 2005, 7, 550, con nota di Bruzzone; Cass. Civ. 10 agosto 2006, n. 18150, in *Mass. Giur. it.*, 2006.

Giurisprudenza

Rapporto di lavoro

pagina Fb, con una didascalia offensiva, alcune foto - scattate durante l'orario di lavoro e in circostanze di luogo e di tempo che provavano l'avvenuta interruzione della prestazioni lavorativa - che lo ritraevano, all'interno dell'unità produttiva tra due colleghi e, dall'altro, di avere fatto uso dell'accesso a internet - da una postazione di lavoro non sua - per finalità estranee all'attività lavorativa (visita di siti pornografici).

Afferma, infatti, il Tribunale di Milano con riguardo alla prima delle condotte contestate: "senz'altro vero che le foto non sono state pubblicate sul sito dell'azienda e che le didascalie non recano il nome della società, ma, inserite nella pagina pubblica del ricorrente, esse risultavano accessibili a chiunque e, senz'altro, a tutta la cerchia delle conoscenze più o meno strette del lavoratore: dunque, a tutti quei soggetti che, per essere familiari, colleghi o comunque conoscenti del dipendente, erano perfettamente in grado di sapere che l'espressione di discredito era riferita al suo datore di lavoro".

Mentre, "quanto alla navigazione su siti pornografici, non pare davvero potersi dubitare che un simile comportamento sia del tutto idoneo, anche di per sé solo considerato, a determinare un'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario. Fatta salva ogni considerazione sul contenuto dei siti visitati, deve evidenziarsi come la condotta sia stata realizzata durante l'orario di lavoro, con conseguente interruzione della prestazione e abbandono del posto e con l'utilizzo di strumenti aziendali estranei, peraltro, alle mansioni di competenza.

Ritiene, dunque, il giudicante che entrambi i fatti oggetto di contestazione si configurino quale palese violazione di ciò che 'la coscienza sociale considera il minimo etico' con la conseguenza che ogni questione afferente all'affissione del codice disciplinare diviene irrilevante".

La decisione è riconducibile, altresì, a quel diffuso orientamento giurisprudenziale che attribuisce particolare rilevanza ai comportamenti che costituiscono grave violazione dei doveri fondamentali di diligenza alla base del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla loro previsione da parte del contratto collettivo (2).

Doveri fondamentali che trovano espressione, sul piano generale, nelle norme che impongono al prestatore di lavoro, di adoperarsi con diligenza nell'e-

secuzione della prestazione lavorativa (art. 2104 c.c.) e, per quanto di specifico interesse in questa sede, di attenersi ad un generale obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Per comprendere quale importanza continua ad avere il principio generale di fedeltà e come questo debba essere reinterpretato alla luce dei comportamenti che caratterizzano la nostra vita quotidiana da quasi un decennio, basti solo considerare quanto risulta, di fatto, ancora valido il principio affermato dalla giurisprudenza più di venti anni fa: "l'obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato, che va collegato ai principi generali di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.) impone al lavoratore di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro, astenendosi da qualsiasi atto idoneo a nuocerli, anche potenzialmente (...)" (3).

Se da un lato tali norme e i principi generali che esse recano, continuano a costituire il parametro per la valutazione dei comportamenti posti in essere dal lavoratore all'interno dell'organizzazione dell'impresa (anche di quelli che non trovino specifica collocazione nell'elencazione contenuta nel contratto collettivo), dall'altro, esse acquistano oggi, proprio grazie al loro carattere di norme generali, una importanza maggiore e possibilmente una maggiore ampiezza di applicazione pratica, alla luce delle necessità di valutazione (e di interpretazione) di quei comportamenti che l'esperienza quotidiana degli ultimi anni pone sotto gli occhi di tutti. Comportamenti anche solo potenzialmente lesivi dei diritti e delle prerogative riconosciute al datore di lavoro come capo dell'impresa.

In tale ottica, l'interprete si trova necessariamente costretto a rivedere gli indicati principi alla luce delle nuove complessità delle relazioni esterne e interne all'organizzazione dell'impresa. Complessità che vengono proprio dal progresso tecnologico e dall'uso che della tecnologia si fa ormai in modo diffuso sia fuori sia all'interno dell'impresa. Se, infatti, da un lato la tecnologia ha fortemente "smussato" e semplificato molte procedure interne (si pensi all'uso della rete intranet per la diffusione dei regolamenti, per lo scarico dei prospetti paga, per la gestione dell'accesso ai servizi messi a disposizione dei dipendenti, oppure all'uso della rete internet per l'accesso alle informazioni, per la gestione dei rapporti con clienti e fornitori, anche in vi-

(2) Cfr. sul punto, Cass. Civ. 10 agosto 2009, n. 18169, in *Foro it.*, 2010, 3, 1, 927: *Il comportamento del lavoratore che integra violazione degli obblighi fondamentali immanenti al rapporto di lavoro - fra i quali quello di fedeltà ex art. 2105 c.c. - giustificano la sanzione disciplinare del licenziamento rimanendo*

irrilevante l'inclusione della medesima nel novero delle conseguenze disciplinate dal regolamento disciplinare affisso nei luoghi di lavoro.

(3) Cass., Sez. lav., 5 dicembre 1990, n. 11657, in *Dir. prat. lav.*, 1991, 964.

deoconferenza, solo per fare alcuni esempi etc.), dall'altro ha fortemente complicato i processi di gestione e controllo all'interno dell'impresa. Processi che continuano ad essere governati, per quanto ci occupa in questa sede, dagli artt. 4 - divieto di controllo - e 8 - divieto di indagini sulle opinioni - della L. n. 300/1970 (4).

Al di là delle implicazioni derivanti dall'uso, a fini disciplinari, dei dati di navigazione - che esula dall'ambito specifico di questo approfondimento ed è da anni soggetto a diversi orientamenti da parte della giurisprudenza (5) - quello che emerge dal caso in modo significativo è proprio l'uso dei *social network* (6).

Il dibattito che in questi anni si è iniziato sull'uso dei *social network* e sulle implicazioni derivanti dall'uso degli stessi, quando siano coinvolti interessi del datore di lavoro, si è concentrato essenzialmente sui margini di applicabilità delle disposizioni degli artt. 4 e 8 St. lav. Il legislatore ha già avviato un processo di riforma e di semplificazione delle procedure di controllo di cui all'art. 4 St. lav. con la L. n. 183/2014 (Jobs Act) ma l'uso dei *social networks* implica valutazioni che vanno oltre i principi del controllo o quelli della libertà di opinione di cui all'art. 21 Cost. investendo, per contro, anche i *doveri essenziali di lealtà e fedeltà* nel rapporto di lavoro e i *limiti del diritto di critica*.

La decisione in commento, richiama, appunto, il fondamentale ruolo, nella materia, degli obblighi generali di fedeltà con modalità, peraltro, scerve dalle possibili implicazioni derivanti dal tema del controllo.

Per questa ragione costituisce interessante spunto di riflessione proprio perché, come detto all'inizio, tocca, *direttamente* la valutazione dei fatti posti alla base del provvedimento di espulsione e, *indirettamente*, le implicazioni che ne derivano sul piano di una necessaria evoluzione, in tempi moderni, del paradigma dell'obbligo di fedeltà.

E ciò anche in ragione dell'evoluzione - effettiva e dichiarata - che si registra ormai da lungo tempo nella gestione del rapporto di lavoro.

Quale ruolo per l'obbligo di fedeltà nell'epoca di facebook?

L'ampiezza della nozione di fedeltà contenuta nell'art. 2105 c.c. ha sempre portato la giurisprudenza a considerare rilevanti, soprattutto ai fini della legittimità del recesso, non solo i comportamenti espressamente vietati dalla norma, consistenti, essenzialmente nel *non trattare affari in concorrenza con il datore di lavoro* e *nell'astenersi dal divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa*, ma anche qualsiasi altra condotta suscettibile, per natura e per modalità di esecuzione

(4) Già da tempo, ossia dal 2007, il Garante per la Privacy ha diramato proprie Linee Guida sull'uso di internet e della posta elettronica. Ma al di là di questo, grande attenzione comincia ad essere riposta, anche a livello di Conferenze tra gli Stati e su scala mondiale alla tecnologia e alla necessità di "educare alla rete". Come dichiarato dalla Presidenza del Garante - Antonello Soro - in occasione della Giornata Europea per la protezione dei dati personali 2014, il 29 gennaio 2014, si tratta di una realtà di fatto con la quale dobbiamo necessariamente convivere: "La tecnologia diventa pervasiva e condiziona ineluttabilmente gli stili di vita. Siamo immersi nel digitale e sempre di più conosceremo noi stessi, il mondo e gli altri attraverso la tecnologia e sarebbe illusoria la pretesa di arrestare questa evoluzione con un semplicistico invito a 'scollegarsi' o 'disconnettersi' (...)".

(5) La questione è stata sempre affrontata tenendo conto degli spazi di manovra consentiti dall'art. 4, comma 2, St. lav. (L. n. 300/1970) in tema di controlli difensivi (cfr. Cass. Civ. 3 aprile 2002, n. 4746, in *Mass. Giur. lav.*, 2002, con nota di Bertocchi; Trib. Milano 31 marzo 2004, in *Or. giur. lav.*, 2004, I, 108; Trib. Milano 8 giugno 2001, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2001, 1067). Tuttavia, la più recente giurisprudenza, sulla scorta delle numerose richieste di intervento formulate al Garante della Privacy si sta assestando nel senso di non riconoscere la legittimità di tali forme di controllo, seppure fondate sulle finalità di cui all'art. 4, comma 2, St. lav. di tutela degli strumenti di lavoro, quando possano essere coinvolti i dati sensibili del dipendente. In particolare, l'elemento che condiziona la inutilizzabilità di tali dati, a parere della giurisprudenza è la raccolta da parte del datore di lavoro dei dati relativi alle navigazioni in internet mediante accesso al terminale in uso all'interessato, anzi-

ché mediante accesso a file di backup della cui esistenza il personale della società è di solito informato mediante i regolamenti interni che devono essere redatti tenendo conto proprio delle Linee Guida del Garante già risalenti al 2007 (cfr. sul punto Cass. Civ., Sez. lav. sent., 23 febbraio 2010, n. 4375, in *Not. giur. lav.*, 2010, 176 e da ultimo V. Carbone, *Controllo del datore di lavoro sui dati personali del dipendente*, in *Corr. giur.*, 2013, 10, 1321).

(6) Sono pochi fino a questo momento i casi approdati davanti al Giudice. Il più delle volte sono stati risolti tra le parti sulla base di un procedimento disciplinare con ammissione delle responsabilità da parte dei diretti interessati. È noto, ad esempio, il caso di alcuni anni fa di Ashley Payne licenziata negli Stati Uniti per avere postato una foto che la ritraeva con un bicchiere di birra in mano, non tenendo conto delle implicazioni derivanti dalla propria posizione di insegnante e dal divieto specifico, previsto dai regolamenti della Scuola, di fare uso di alcol. In Italia, casi simili hanno iniziato ad essere regolarmente registrati sul web a partire dal 2011 (da ultimo un caso segnalato a giugno 2014 di un dipendente del Gruppo COIN licenziato per avere postato sulla propria pagina Fb una foto della nuova auto dell'amministratore delegato la quale aveva poi originato una serie di commenti). È chiaro che le implicazioni sociali, prima che giuridiche, dell'uso dei *Social network* sono molteplici e prima tra tutte il diritto, costituzionalmente garantito alla libertà di opinione (art. 21 Cost.). Tuttavia non va mai dimenticato che una pagina Fb non è un diario privato, tanto è vero che i decaloghi sull'uso corretto dei *Social Network* sono presenti da anni e si stanno anche moltiplicando in rete divenendo materia di Studio anche per i giuristi.

Giurisprudenza

Rapporto di lavoro

ne, di ledere i generali principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto (artt. 1175 e 1375 c.c.) (7). Ciò ha portato via via la giurisprudenza a ritenere illegittimo - come già detto - qualunque comportamento contrastante con gli obblighi scaturenti dall'inserimento nell'organizzazione dell'impresa o in conflitto (anche solo in via potenziale) con le finalità e gli interessi della medesima (8): "l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extra-lavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro" (9).

E ancora, "la valutazione dell'osservanza dell'obbligo di fedeltà, ex art. 2105 c.c., deve avere riguardo non solo all'attività concreta ed alla sua lesività attuale, ma anche alla sua natura sintomatica di un atteggiamento mentale del dipendente contrastante con quella leale collaborazione che costituisce l'essenza del rapporto di lavoro subordinato. Conseguenza a quanto innanzi che anche la sola previsione della possibilità del verificarsi di effetti dannosi per gli interessi del datore di lavoro, ossia la consapevolezza della potenzialità lesiva della condotta posta in essere, integra gli estremi della intenzionalità dell'infrazione" (10).

In merito al processo di analisi e di valutazione dei comportamenti che possano giustificare il recesso dal rapporto di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro, possono essere presi in considerazione, secondo la ricostruzione che ne ha fatto nel tempo la giurisprudenza, non solo comportamenti riconducibili a gravi forme di inadempimento nello svolgimento del lavoro e nell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma anche comportamenti riconducibili a fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro, di fatto ostativi alla prosecuzione del rapporto perché suscettibili di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e sintomatici, pertanto, di un particolare disvalore in relazione pro-

prio al legame fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro (11).

Disvalore inteso anche sul piano organizzativo, nell'ipotesi in cui il comportamento possa assurgere a modello diseducativo e disincentivante per gli altri dipendenti.

Principio di particolare rilevanza pratica nel caso affrontato dal Tribunale di Milano qui in commento (12).

Utilizzando infatti i criteri ordinariamente posti dalla Cassazione in presenza di fatti di modesta entità - tali da poter determinare, se complessivamente considerati, una loro generale irrilevanza (13) - è possibile affermare che, in determinate circostanze di fatto, quali quelle oggetto dell'ordinanza del Tribunale di Milano, gli stessi fatti, seppure di scarsa o nulla rilevanza sul piano patrimoniale, possono però assumere rilevanza sotto il profilo del valore sintomatico rispetto ai futuri comportamenti del lavoratore e quindi alla fiducia che nello stesso può nutrire l'azienda. Ciò in quanto è solitamente necessario al riguardo che i fatti addebitati rivestano il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro e, specialmente, dell'elemento essenziale della fiducia, cosicché la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento (14).

Alla luce di tali considerazioni evolve e si rafforza, necessariamente, il paradigma dell'obbligo di fedeltà posto dall'art. 2105 c.c. per le implicazioni derivanti dalle potenzialità lesive di un determinato comportamento e, quindi, sul piano del carattere sintomatico dello stesso per l'influenza che tale comportamento può avere nell'ambiente di lavoro.

Diritto di critica e obbligo di fedeltà: un utile parametro

Per sostenere tale ragionamento, possono apparire utilizzabili i medesimi criteri elaborati dalla giurisprudenza - proprio in merito alla violazione dell'obbligo di fedeltà - avendo riguardo ai limiti deri-

(7) Cass. Civ. 1° giugno 1988, n. 3719, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, 978, con nota di Tullini; Cass. Civ. 17 febbraio 1987, n. 1711, in *Giust. civ.*, 1987, I, 1437, con nota di Poso; Cass. Civ. 29 luglio 1986, n. 4868, in *Mass. Giur. lav.*, 1986, 505.

(8) Cass. Civ. 18 settembre 2014, n. 19684, in *CED*; Cass. Civ. 4 aprile 2005, n. 6957, in *Foro it.*, 1990, I, 989, con nota di Marimpietri; Cass. Civ. 21 luglio 2004, n. 13526, in *Guida dir.*, 2004, 36, 47; Cass. Civ., 14 giugno 2004, n. 11220, in *Guida dir.*, 2004, 29, 69; Cass. Civ. 16 maggio 1998, n. 4952, in *Mass. Giur. lav.*, 1998, con nota di Failla; Cass. Civ. 18 gennaio 1997, n. 512, in *Mass. Giur. it.*, 1997.

(9) Cass. Civ. 18 giugno 2009, n. 14176, in *Lav. giur.*, 2009, 11, 1166.

(10) Cass. Civ. 9 agosto 2013, n. 19096, in *CED*.

(11) Cass. Civ. 11 luglio 2014, n. 16009, in *CED*; Cass. Civ., Sez. lav., 26 maggio, 2001, n. 7185, in *Not. giur. lav.*, 2001.

(12) Cass. Civ. 6 giugno 2014, n. 12806, in *Foro it.*, 2014, 9, 1, 2493; Cass. Civ. 21 febbraio 2008, n. 4504; Cass. Civ. 4 dicembre 2002, n. 17208, in *Lav. giur.*, 2003, 344, con nota di Mannacio, mentre con riferimento alla rilevanza che possono avere determinate circostanze di tempo e di luogo, Trib. Roma 14 marzo 2013, n. 32377, inedita.

(13) Cass. Civ., Sez. lav., 18 settembre 2014, n. 19684, in *CED*.

(14) Cass. Civ., Sez. lav., 25 novembre 1997, n. 11806; Cass. Civ., Sez. lav., 17 aprile 2001, n. 5633.

vanti dal legittimo esercizio del diritto di critica. Criteri quanto più rilevanti se li si considera alla luce delle implicazioni derivanti proprio dall'uso dei *social networks*.

Cass. Civ., Sez. lav., 26 marzo 2013, n. 7499

“L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro incontra i limiti della continenza formale, che indica il carattere civile e misurato dell'esposizione, e della continenza sostanziale, che impone la necessaria veridicità dei fatti narrati. Ne consegue che costituisce comportamento in grado di vulnerare in modo definitivo la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., e tale da legittimare la giusta causa di licenziamento, il superamento di detti limiti che si traduca non solo in una condotta idonea a screditare il datore di lavoro e a lederne l'immagine ma sia suscettibile di provocare anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro”.

Cass. Civ., Sez. lav., 17 settembre 2009, n. 20048

“Al diritto del lavoratore di denunciare i reati addebitabili al datore di lavoro si applicano i principi in tema di diritto di critica dei dipendenti a fronte di condotte datoriali illegittime, in base ai quali l'esercizio di questo diritto con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c., e può costituire giusta causa di licenziamento”.

Cass. Civ., Sez. lav. sent., 10 dicembre 2008, n. 29008

“L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la vio-

lazione del dovere scaturente dall'art. 2105 cod. civ., e può costituire giusta causa di licenziamento. È soggetto a licenziamento per giusta causa il lavoratore che pubblicamente denigri l'azienda, qualora, esercitando il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, superi i limiti del rispetto della verità oggettiva e, comunque, leda con la sua condotta il decoro dell'azienda, in modo da provocarne un danno all'immagine. Tale condotta, infatti, costituisce una violazione dell'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c., in quanto è suscettibile di ledere il rapporto fiduciario che deve sussistere tra prestatore e datore di lavoro e non consente, neppure temporaneamente, la prosecuzione del rapporto lavorativo”.

CONTRA

Cass. Civ., Sez. lav., 16 febbraio 2011, n. 3822

“In tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il principio secondo cui il carattere extralavorativo di un comportamento non ne preclude la sanzionabilità in sede disciplinare, quando la natura della prestazione dovuta dal lavoratore richieda un ampio margine di fiducia esteso ai comportamenti privati non trova applicazione, ove il comportamento del prestatore si estrinsechi in comportamenti che siano espressione della libertà di pensiero, in quanto la tutela di valori tutelati costituzionalmente (art. 21 Cost.) non può essere recessiva rispetto ai diritti-doveri connaturali al rapporto di lavoro”.

Conclusioni

È chiaro che, in un momento in cui da un lato il legislatore affronta, alla luce di una generale evoluzione della materia, un organico “ripensamento” del diritto del lavoro e, dall'altro, viene chiesto all'impresa di assumere un maggiore impegno sociale, intervenendo a colmare i vuoti dello Stato sociale attraverso la nascita di forme di welfare privato (15), cambiano e si rafforzano i principi alla base dell'obbligo di fedeltà.

Si assiste infatti, da qualche tempo, ad un rilevante cambiamento del “patto” alla base del rapporto di lavoro. Non più scambio tra “prestazione lavorativa” e “retribuzione” bensì scambio tra “prestazione lavorativa” e “servizi” ovvero “benessere”.

Se evolvono le modalità di interpretazione del rapporto di scambio proprio del rapporto di lavoro, devono non solo essere riviste anche alcune tradizio-

(15) Per uno sguardo generale alla materia, cfr. gli approfondimenti contenuti nel volume *“Welfare aziendale. La risposta organizzativa ai bisogni delle imprese”*, I quaderni di Sviluppo

po & Organizzazione n. 20, Milano 2014 e ivi il mio approfondimento dal titolo *“Il welfare come opportunità, il punto di vista di un giuslavorista”*.

Giurisprudenza

Rapporto di lavoro

nali modalità di gestione del rapporto di lavoro ma anche le stesse modalità di gestione delle relazioni personali e sociali fuori e dentro l'impresa. Sul piano dei comportamenti - naturali o attesi in ragione di nuove forme di organizzazione dell'impresa - il superamento della tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro, a favore di un più aperto scambio tra lavoro e benessere, in cui il lavoratore diviene centro e motore dei progetti di riorganizzazione dell'impresa, anche in vista di una migliore conciliazione tra vita e lavoro, impone necessariamente un maggiore impegno da parte sua sul piano della lealtà e della fedeltà secondo un paradigma che inizia ad imporsi anche nel nostro ordinamento giuridico: tanto maggiore è l'impegno e lo sforzo organizzativo in termini di benessere da parte dell'azienda, tanto più alto è o deve essere, il ritorno in termini di fedeltà e senso di appartenenza.

Un processo culturale prima che giuridico che, seppure molto lentamente, ha iniziato a farsi strada e sta cominciando ad imporsi anche nel nostro ordinamento giuridico. E ciò oltre e nonostante la crisi. Viene da chiedersi se il nostro ordinamento giuslavoristico sia pronto oppure no ad accogliere questo nuovo concetto di lavoro in cui si attribuisce maggiore fiducia al prestatore di lavoro in cambio di una maggiore responsabilità nell'esecuzione della prestazione, in un'ottica di benessere collettivo dell'intera organizzazione d'impresa. In questo contesto, parrebbe naturale immaginare di poter ri-

chiedere un maggiore impegno nella correttezza dei comportamenti (attesi o dovuti).

Lo stimolo interpretativo che scaturisce, sul piano giurisprudenziale, è la necessaria valutazione, da parte dell'organizzazione dell'impresa, delle implicazioni che derivano dalle potenzialità lesive del vicolo fiduciario che derivano dall'uso dei *social networks*. Ciò comporta la necessità, di mettere in campo forme più articolate, ma allo stesso tempo flessibili, di tutela, idonee ad identificare, sul piano organizzativo, prima che giuridico, il giusto perimetro per l'analisi dei comportamenti, mediante l'individuazione di parametri certi e oggettivi idonei ad isolare quelli ammissibili (o anche accettabili) da quelli vietati e da quelli sintomatici di una lesività potenziale. E ciò al fine di consentire la predisposizione di regole di condotta interne che, anche nel quadro dei principi regolatori della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001, forniscano a chi deve gestire l'impresa, una chiara cornice di riferimento per perseguire, ove necessario, i comportamenti non in linea, non tanto con il tradizionale obbligo di fedeltà di cui all'art. 2015 c.c., ma con l'intero contesto organizzativo dell'impresa (o meglio, del nuovo modo di fare impresa). E ciò secondo un modello tipico di ogni comunità organizzata nella quale come ci insegnano i sociologi, vengono prontamente isolati gli individui che non siano in grado di adeguarsi al modello proposto.