

Diritto  
& rovescio

di LUCA  
FAILLA (\*)



## SOCIAL NETWORK SENZA ECCESSI

**UNA RECENTE** decisione della Corte di Cassazione ha riaperto per l'opinione pubblica il tema dell'uso dei social network al lavoro. E' pur vero che l'uso dei social network è divenuto così diffuso, così capillare e così comune da essersi trasformato in alcuni casi anche in un importante strumento di comunicazione commerciale affidato - perché no - anche all'iniziativa individuale dei lavoratori. Tuttavia non bisogna dimenticare che all'interno di un contesto organizzato - quale è l'impresa - l'uso individuale dei social network da parte del singolo lavoratore va prima di tutto inquadrato nell'ambito dei comportamenti privati, che generalmente ininfluenti per il rapporto di lavoro se confinati nella sfera extra-lavorativa, assumono rilevanza nel momento in cui generano effetti - nel caso specifico negativi in termini di ore lavorate - sugli obblighi di natura contrattuale nascenti dal rapporto di lavoro, come nell'ipotesi in cui il tempo trascorso sui social network tolga tempo alla prestazione lavorativa.

**IL CASO** sottoposto all'esame dei giudici - nel caso specifico un numero eccessivo di accessi alla propria pagina Facebook (circa 6.000 nell'arco di 18 mesi) da parte di una lavoratrice durante l'orario di



lavoro, sanzionato dal datore di lavoro con il licenziamento, poi confermato dalla Cassazione - non implicava questioni di privacy ma in modo più specifico la violazione degli obblighi che scaturiscono dal rapporto contrattuale di lavoro. Il lavoratore per contratto ha l'obbligo di fornire una prestazione lavorativa per la quale riceve

una retribuzione. Ogni comportamento estraneo a tale obbligazione può essere legittimamente sanzionato dal datore di lavoro, che ha la facoltà di verificare la correttezza dei comportamenti del proprio dipendente e con le dovute cautele e per ragioni di sicurezza dei sistemi, anche di verificare gli accessi internet che, non dimentichiamolo, sono concessi al lavoratore non per svago bensì unicamente per lo svolgimento della prestazione di lavoro. La materia è in evoluzione e sta determinando un progressivo adeguamento anche da parte della giurisprudenza. Evoluzione che può essere inquadrata sotto due grandi direttrici: da un lato nell'ambito della casistica inerente la violazione dell'obbligo di fedeltà e, da altro lato, nell'ampliamento della casistica relativa alla crescente rilevanza dei comportamenti extra-lavorativi che vanno sanzionati proprio quando influiscono sulle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro.

(\*) Giuslavorista, avvocato  
e co-founder di LabLaw

© RIPRODUZIONE RISERVATA

