

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*  
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 9 dicembre 2019, n. 44*

Nelle ultime settimane due casistiche, una italiana e una d'Oltreoceano, hanno riaperto i riflettori su una tematica giuslavoristica di particolare attualità, quella della rilevanza ai fini del rapporto di lavoro delle condotte poste in essere sui *social*. Al caso del professore dell'Università di Siena, le cui esternazioni filonaziste sul *social media* Twitter hanno portato all'[apertura di un procedimento disciplinare](#), si contrappone il caso di un professore dell'Università dell'Indiana, che aveva espresso opinioni sessiste e discriminatorie, la cui [posizione è stata salvaguardata](#), a malincuore, dal Responsabile (*Provost*), in ragione dell'applicazione del principio costituzionale della libertà d'espressione.

Ferma restando la condanna verso gli inaccettabili contenuti espressi dai professori, si vuole in questa sede provare a fornire le chiavi di lettura tecnico-giuridiche per inquadrare all'interno dell'ordinamento italiano le possibili conseguenze sul rapporto di lavoro di comportamenti posti in essere al di fuori dell'attività lavorativa, ovvero delle c.d. *condotte extra-lavorative*, cui sono riconducibili le attività *social* dei dipendenti, salvo che le stesse non siano richieste ai fini dell'adempimento della prestazione dedotta in contratto (ad esempio, quando vengono gestiti *social media* aziendali).

Di norma i comportamenti privati del lavoratore estranei rispetto all'adempimento della prestazione non dovrebbero assumere alcuna rilevanza all'interno del rapporto di lavoro, tanto che il legislatore - al fine di evitare una attrazione totale del lavoratore nell'ambito dello scambio contrattuale - ha vietato ai datori di lavoro di ricercare informazioni «su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore» (art. 8 dello Statuto dei lavoratori). Ciononostante, esistono dei comportamenti non inerenti l'attività lavorativa che possono incidere sulla possibilità del datore di lavoro di godere pienamente della prestazione di cui è creditore, cosicché quello delle

condotte extra-lavorative rilevanti ai fini contrattuali si configura come ambito di verifica del bilanciamento tra interessi, obblighi e poteri di una parte (datore di lavoro) e diritti e obblighi (anche accessori) dell'altra (il lavoratore) cristallizzati nel contratto di lavoro.

In questo contesto di riferimento, se l'avvento dei *social media* (Facebook, Twitter, Instagram & Co.) non comporta l'insorgere di problematiche completamente nuove, esso determina una tendenza allo spostamento della barriera del professionalmente rilevante in virtù della diffusa considerazione dei *social* quale piazza virtuale e, in quanto tale, pubblicamente accessibile e rilevante. Ma c'è di più: quanto affermato o prodotto all'interno dei *social* – laddove si tratti di contenuti che possono creare danno reputazionale all'organizzazione di appartenenza (come avviene nel caso di specie) – ha una capacità lesiva moltiplicata dalle potenzialità di diffusione dello strumento.

Per fare chiarezza rispetto agli esatti confini del “professionalmente rilevante” rispetto al recesso dal rapporto di lavoro occorre ricordare come, al fine di dare maggiore coerenza al sistema, alla teoria “soggettiva”, che ricollega la rilevanza delle condotte extra-lavorative alla violazione di obblighi accessori, debba essere preferita quella “oggettiva”, secondo cui tali condotte possono rilevare solo in quanto lesive dell'organizzazione aziendale tanto da impedirne il regolare funzionamento, precludendo che il datore possa confidare nella corretta esecuzione o nella utilità della prestazione lavorativa. Solo in questo modo si può evitare che il potere conformativo del datore di lavoro possa estrinsecarsi anche rispetto alla vita privata dei lavoratori, espandendo di conseguenza l'ambito della subordinazione giuridica (per una riflessione di più ampio respiro sia consentito il rinvio a E. Dagnino, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019.).

In questo senso, non sarebbe sufficiente la produzione di un danno reputazione rispetto all'organizzazione di cui il lavoratore fa parte, ma sarebbe necessario che il mantenimento del rapporto con il lavoratore si ponesse quale causa di un perdurante danno, incidendo così sulla possibilità di godere della utilità della prestazione oggetto dello scambio contrattuale oppure che il tipo di violazione sia tale da escludere la possibilità di parte datoriale di poter confidare nel futuro esatto adempimento della prestazione lavorativa. È evidente, di conseguenza, come tale valutazione dipenda non soltanto dal tipo di comportamento posto in essere dal lavoratore e dalla diffusione del contenuto all'interno delle platee virtuali, ma anche dal tipo di mansioni e dalla

posizione ricoperta, cosicché comportamenti comparabili potranno portare ad esiti diversi.

Tornando alla diffusione di contenuti inappropriati trasmessi tramite *social network*, si può notare come in alcune occasioni condotte riprovevoli, addirittura di rilevanza penale (contenuti diffamatori contro il Presidente della Repubblica e contro un ministro, con gravi elementi di discriminazione in quest'ultimo caso), siano state considerate non incidenti sull'elemento della fiducia rispetto all'utilità delle prestazioni future, dal momento che si trattava di mansioni di autista di bus, e poiché si è esclusa la possibilità di un danno all'azienda in ragione di una riferibilità delle condotte alla stessa (si veda, Trib. Trento 10 giugno 2014, in *RIDL*, 2016, n. 4, con nota dell'autore). D'altro canto, in una diversa casistica, quella della maestra di scuola elementare filmata mentre insultava le forze dell'ordine, proprio in ragione del particolare ruolo dell'insegnante, soprattutto perché di scuola primaria ove si interagisce con soggetti privi di senso critico, si motivava il rilievo dei comportamenti quale «grave pregiudizio» tale da giustificare il provvedimento di destituzione dal servizio (si veda [Trib. Torino 29 aprile 2019, n. 7830](#), a quanto consta inedita).

Al fine di ragionare sulle condotte del caso da cui si è preso avvio, sarà necessario chiedersi a quali conclusioni potrà giungersi in ragione del tipo di posizione ricoperta – quella di professore universitario – e della lesività del danno reputazionale prodotto nei confronti dell'Università presso cui il servizio è prestato, dovendosi, inoltre, considerare che trattandosi di rapporto di lavoro pubblico esiste un onere maggiorato che acquisisce un espresso rilievo costituzionale ed è riconducibile ai principi di «disciplina e onore» nell'esercizio di funzioni pubbliche (art. 54 Cost.) e a quello di buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.) (sul punto, V. Tenore, *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed espliciti: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, in *LDE*, 2019, 2, ma anche Trib. Torino sopra richiamata).

**Emanuele Dagnino**

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@EmanueleDagnino](#)