

## APPROFONDIMENTO CIVILE

# Un video social può costare il licenziamento (Trib. di Roma n. 6854/2023)

<b>Data pubblicazione:</b>	17/01/2024
<b>Autore:</b>	Avv. Roberto Francesco Iannone
<b>Categoria:</b>	Civile

## Contenuto

### IL FATTO

Un video social può costare il posto di lavoro?

Ebbene sì, ed è quanto capitato ad una dipendente di un negozio, a seguito di procedimento disciplinare, colpevole di aver pubblicato, su Tik Tok, un video nel quale screditava l'azienda datrice di lavoro.

In particolare, alla donna veniva contestato di aver registrato - durante l'orario di lavoro, all'interno del punto vendita, facilmente riconoscibile e con il proprio smartphone - un video nel quale appariva la scritta "ed è solo mercoledì", intonando un jingle predefinito a mezzo del quale manifestava, con tono ironico e usando termini del tutto sconvenienti, la propria totale insofferenza e disaffezione all'attività lavorativa, a cui sarebbe dovuta essere in quel momento intenta.

### LA SENTENZA DEL TRIBUNALE DI ROMA

**Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice Antonio Tizzano ha ritenuto fondato il licenziamento** - nonostante le difese della lavoratrice, in primis la circostanza che il video era stato rimosso poco dopo la sua pubblicazione - in quanto:

**"La gravità del fatto risiede sia nell'offesa in sé sia, e soprattutto, nella dimensione pubblica e potenzialmente indeterminata della stessa in conseguenza della modalità di diffusione, immediata e per lo più indiscriminata, di ogni contenuto postato sui social**

**network".**

In particolare,

**sotto il profilo oggettivo**, il linguaggio utilizzato, i toni denigratori del video e il luogo in cui esso è stato realizzato, sono chiaramente allusivi e lesivi al contempo dell'immagine dell'azienda, perché dal video traspare un sentimento di disagio, di disaffezione e insofferenza verso il lavoro e/o l'ambiente di lavoro e, in definitiva, il disprezzo per l'azienda;

**sotto l'aspetto soggettivo**, è importante sottolineare la consapevolezza (della dipendente) che il video potesse circolare all'interno di una comunità indeterminata di persone, quindi l'incapacità di autocontrollo, nonché di un uso corretto e responsabile dei social network, unitamente all'indifferenza verso i possibili effetti negativi della propria condotta; il tutto senza escludere la circostanza che il video era stato rimosso, dopo un mese, e soltanto a seguito della contestazione datoriale;

**per quanto riguarda il mezzo utilizzato**, la condivisione su un mezzo con elevata capacità diffusiva [1], com'è la piattaforma social TikTok [2], di un messaggio irriverente ed offensivo verso l'immagine del proprio datore di lavoro perché denotante disaffezione, insofferenza e fastidio, non può essere derubricato a messaggio " *ironico e goliardico*", come denotato anche dall'utilizzo dei cd. Emoticon.

**Per quanto attiene alla mancata affissione del codice disciplinare** - come eccepito dalla difesa della lavoratrice - il Tribunale capitolino richiama il principio per "*Ai fini della validità del licenziamento intimato per ragioni disciplinari non è necessaria la previa affissione del codice disciplinare, in presenza della violazione di norme di legge e comunque di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione*", proprio come nel caso di specie.

Naturalmente, non è stato l'uso, di per sé, dei social a costare il posto di lavoro, quanto il messaggio che la lavoratrice ha, quanto meno, con superficialità divulgato, di discredito nei confronti dell'azienda, con tale mezzo.

## NOTE

[1] Che, inevitabilmente, aveva amplificato l'attitudine denigratoria del messaggio.

[2] Probabilmente, le cose sarebbero state valutate diversamente se video fosse stato inviato "a mezzo WhatsApp ad una collega; Sul punto: "*i messaggi scambiati in una "chat" privata, seppure*

*contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta*

*causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria in quanto, ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito riservato, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse". **Cass. 21965/2018.***

**Avv. Laura Buzzerio** Iscritta all'Ordine degli Avvocati di Trani e alla Camera dei Giuslavoristi di Trani. Esperta di diritto familiare, si occupa di tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Coautrice del progetto giuridico "Il periscopio del diritto".