

RGL 3/2021

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 8-9/2021

APPROFONDIMENTI

CORTE EUROPEA DEI DIRITTI UMANI, 15.6.2021, S. Seconda, ricorso n. 35786/19 – Pres. Kjølbros – Melike (avv. Çinkılıç) c. Turchia.

Licenziamento individuale – Libertà di espressione – Social network – Like su Facebook – Contenuti di natura politica e d'interesse generale – Licenziamento disciplinare – Assenza di proporzionalità – Insufficienza della motivazione adottata – Scarsa valutazione dell'impatto della condotta del lavoratore – Illegittimità del licenziamento.

Il licenziamento disciplinare intimato per il semplice fatto di aver messo «mi piace» a dei contenuti di natura politica o d'interesse generale sui social network configura una violazione della libertà di espressione sancita all'art. 10 della Cedu. È stato infatti giudicato sproporzionato dalla Corte di Strasburgo punire con un licenziamento in tronco una lavoratrice a contratto presso il Ministero dell'Istruzione nazionale turco che aveva solamente apprezzato dei post di critica alle autorità pubbliche, in quanto non erano stati adeguatamente valutati il limitato impatto del gesto sulla tranquillità del luogo di lavoro e la ragionevole differenza che intercorre tra la creazione e il mero apprezzamento di contenuti online. (1)

(1) I CONFINI TRA LIBERTÀ DI ESPRESSIONE E OBBLIGO DI DILIGENZA
NELL'ERA DEI SOCIAL NETWORK

1. — In seguito alla notevole diffusione dei c.d. *social network*, si sono sviluppate nuove e più ampie modalità per affermare pubblicamente il proprio pensiero, portando così il diritto alla libertà di espressione a superare le normali barriere geografiche preesistenti (C. Edu 16.6.2015, n. 64569/09, in *GDir.*, 2015, n. 29, 94, con nota di Castellaneta). Tuttavia, ciò ha altresì comportato un'inevitabile crescita della rilevanza giuridica che un utilizzo scorretto delle piattaforme *online* può avere per i lavoratori, essendo semplici azioni o commenti virtuali divenuti in grado di generare delle conseguenze reali sul piano lavorativo (più recentemente si vedano: Tar Bologna 18.2.2021, n. 124, in *D&G*, 2021; Cass. S. pen. 18.1.2021, n. 8898, in *D&G*, 2021; Cass. ord.

12.11.2018, n. 28878, in *leggiditalia.it*; Cass. 27.4.2018, n. 10280, in *FI* 2018, 7-8, I, 2424; Cass. 15.6.2017, n. 14862, in *ilgiuslavorista.it*, 2017; Cass. 27.5.2015, n. 10955, in *RIDL*, 2015, 4, II, 984, con nota di Falsone).

Si pensi ad esempio, oltre all'estensione del potere di controllo del datore di lavoro sulla vita privata dei dipendenti (Del Punta 2019, 79 ss.; Rocchini 2019; Ingrao 2016), alle sanzioni disciplinari che possono scaturire per fatti legati all'utilizzo extralavorativo dei *social network*, tematica che si è rilevata fonte di un ampio dibattito dottrinale circa il confine tra obbligo di diligenza e diritto di critica del lavoratore (sul tema si rinvia *ex plurimis* a: Fameli 2019, 23 ss.; D'Aversa 2019; Iodice, Colombani 2018; Seghezzi 2018, 556 ss.; Salazar 2016).

2. — A tal riguardo – più precisamente sui limiti all'esercizio della libertà di espressione in rete – si è recentemente pronunciata la Corte di Strasburgo con la sentenza in oggetto. Nel caso di specie, i giudici europei si sono espressi sul licenziamento di una lavoratrice assunta a tempo indeterminato come addetta alle pulizie presso il Ministero dell'Istruzione nazionale turco che aveva semplicemente apprezzato dei *post* su Facebook di natura politica e d'interesse generale. Tali contenuti presentavano toni dal taglio politicamente critico e incitavano la popolazione a manifestare e protestare verso l'atteggiamento delle autorità governative ritenuto repressivo. In particolare, i *post* oggetto del provvedimento disciplinare riguardavano l'indignazione sorta per il caso dell'omicidio del presidente di un'associazione di avvocati, delle denunce di presunti abusi da parte di alcuni insegnanti ai danni degli alunni di istituti pubblici e delle dichiarazioni considerate sessiste di una nota figura religiosa.

Secondo l'opinione del Ministero, i *like* apposti dalla lavoratrice avrebbero turbato «la pace, la tranquillità e l'ordine del posto di lavoro per scopi ideologici e politici, boicottando od occupando, mettendo in atto comportamenti volti ad impedire lo svolgimento dei servizi pubblici e provocando e incoraggiando tali atti», dal momento che risultavano inerenti ad accuse verso insegnanti, uomini dello Stato e rappresentanti di partiti politici, e, in definitiva, finalizzati a favorire proteste e rappresaglie. Per questo motivo, ravvisando una violazione del dovere di lealtà verso il datore di lavoro, la commissione disciplinare istituita secondo l'articolo 44/II/C/k del contratto collettivo di riferimento aveva deciso da ultimo di disporre un licenziamento in tronco per giustificato motivo dovuto a comportamenti del dipendente contrari alle regole dell'etica e della buona volontà (art. 25 del Codice del Lavoro turco).

La lavoratrice, dal suo canto, aveva invece sostenuto non solo che l'aver cliccato «mi piace» a dei contenuti *online* rientrasse nel regolare esercizio della sua libertà di espressione, ma anche come il suo utilizzo dei *social network* non avesse offeso nessun collega, insegnante o genitore degli studenti. Non vi era infatti menzione all'interno del provvedimento disciplinare di alcuna segnalazione sopraggiunta da tali soggetti, né tantomeno circa il disturbo alla tranquillità del luogo di lavoro causata dal suo comportamento. Per questo motivo ha pertanto contestato la legittimità della sanzione e, vistasi respingere i ricorsi nei vari gradi di giudizio per manifesta infondatezza, si è appellata alla C. Edu per violazione della sua libertà di espressione.

3. — Alla luce dei fatti riportati dalle parti, la Corte di Strasburgo si è espressa su quali ricadute disciplinari possano effettivamente configurarsi in seguito a un simile utilizzo extralavorativo dei *social network*. Innanzitutto, i giudici hanno precisato come l'apprezzamento dei contenuti *online* tramite i «mi piace» costituisca un'innegabile forma di esercizio della libertà di espressione. L'apposizione di un segno di approvazione esprime infatti una chiara preferenza dell'utente, che gli permette di manifestare la propria opinione circa le informazioni in rete. Tale posizione è stata altresì confermata in sede di giudizio dall'Iföd, organizzazione non governativa indipendente specializzata nella difesa e promozione della libertà di espressione chiamata a pronunciarsi come soggetto terzo.

In secondo luogo, è stato rilevato come i suddetti *post* prodotti da soggetti terzi e apprezzati dalla dipendente riguardassero sì tematiche inerenti a presunte azioni repressive delle autorità pubbliche turche, nonché incitazioni alla manifestazione e alla protesta verso simili pratiche, ma anche come questi fossero indubbiamente aspetti d'interesse generale. Tali apprezzamenti si riferivano infatti a questioni di notevole attualità nel dibattito pubblico e politico turco, rientrando così nel campo di competenza dell'art. 10 della Cedu. In tal senso, viene specificato chiaramente come i contenuti di natura politica o d'interesse generale non trovino particolari limitazioni circa l'esercizio della libertà di espressione. Pertanto, la C. Edu ha da subito ravvisato nell'irrogazione del licenziamento disciplinare una violazione del suddetto articolo della Convenzione.

Una volta appurato come il contenuto oggetto del provvedimento disciplinare fosse in realtà tutelato dalla libertà di espressione, i giudici si sono poi soffermati sui limiti dell'effettivo obbligo di diligenza e buona fede, nonché sulla proporzionalità della sanzione irrogata in base al reale impatto dell'addebito contestato. A tal proposito, è stato rilevato come la ricorrente non ricopriva la posizione di dipendente pubblico, bensì — così come sottolineato dalla stessa parte datoriale — di lavoratrice a contratto presso il Ministero dell'Istruzione nazionale soggetta al regime giuridico del diritto del lavoro privato. Ciò comportava, tra l'altro, l'impossibilità di applicare le disposizioni della l. n. 657/1965 in materia diritti e responsabilità dei dipendenti pubblici. Del resto, il quadro legislativo turco prevede una netta differenza circa i diritti e i doveri tra i dipendenti pubblici e i soggetti contrattualmente impiegati presso le amministrazioni pubbliche. Di conseguenza, la Corte ha osservato come non fosse verosimile richiederle il rispetto del medesimo livello di fiducia e lealtà verso l'amministrazione di appartenenza tipico dei funzionari di Stato.

Sempre in merito alla figura della ricorrente è stato sottolineato come la sua posizione di addetta alle pulizie non le permettesse di vantare una particolare influenza sul personale dell'amministrazione, sugli insegnanti o sugli studenti. La dipendente non aveva infatti tra i suoi contatti personali di Facebook i docenti o i familiari degli alunni, dal momento che le mansioni da lei svolte non la portavano ad avere uno stretto legame con i suddetti soggetti. Tale aspetto è stato ulteriormente provato dall'assenza di lamentele o doglianze nei suoi confronti in seguito all'apposizione dei «mi piace» in questione. Per questo motivo, è stato rilevato dai giudici come non si sia adeguatamente tenuto conto né della posizione della lavoratrice all'interno del luogo di lavoro, né della reale popolarità del suo profilo Facebook.

A tal proposito, è stato immediatamente sottolineato come, pur avendo i *social network* una portata pressoché illimitata nella diffusione di informazioni verso il pubblico, risulti necessario considerare nella ponderazione delle sanzioni disciplinari sia la notorietà del soggetto, sia l'effettivo impatto delle azioni *online* sulla sfera di lavoro. Nel caso di specie è stato rilevato come tali *post* vantassero uno scarso numero di «mi piace» e di commenti, ottenendo in media solamente una decina di apprezzamenti per via dello scarso numero di *follower*.

Inoltre, è stato più volte rimarcato come la dipendente avesse semplicemente apprezzato i contenuti senza condividerli o commentarli direttamente, elemento che secondo i giudici europei non è stato adeguatamente valutato dalla parte datoriale e dai giudici nazionali. Secondo la Corte di Strasburgo, il semplice «mi piace» andrebbe infatti trattato diversamente rispetto alla pubblicazione di un *post* o di un commento sui *social network*, dal momento che in questi casi il contenuto potrebbe assumere una connotazione offensiva e diffamatoria a seconda del linguaggio adottato dall'utente. Indubbiamente, la rottura del vincolo fiduciario tra le parti per un gesto in rete tale da legittimare un licenziamento per giusta causa deve essere riscontrata nel linguaggio e nei toni impiegati dal dipendente (Cass. ord. 12.11.2018, n. 28878, *cit.*).

È ormai pacifico che solo in certi casi, come quello della condivisione di *post* e di commenti dai toni inappropriati o aggressivi, si possa riscontrare la fattispecie della «diffamazione col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità», come recentemente sottolineato dalla giurisprudenza (Cass. 27.4.2018, n. 10280, *cit.*). Pertanto, appare sì chiaro come il comportamento *online* dei lavoratori possa realmente danneggiare il rapporto di fiducia tra le parti, ma anche come risulti altrettanto necessario valutare adeguatamente e in modo differente le varie azioni ed espressioni in rete. Infatti, onde poter definire correttamente la proporzionalità del provvedimento, occorre soffermarsi sia sul contenuto e sul linguaggio, sia sul tipo di gesto commesso dal lavoratore.

4. — Proprio per questi motivi, la Corte di Strasburgo ha ritenuto la sanzione irrogata eccessivamente grave e sproporzionata, avendo i giudici nazionali trascurato di considerare l'effettiva portata del gesto della dipendente e le reali ricadute sul luogo di lavoro. È stato in definitiva sottolineato come, oltre al mancato riconoscimento del suo diritto alla libertà di espressione, le corti turche abbiano operato una valutazione circostanziale che non tiene conto dell'impatto dell'addebito secondo una logica di proporzionalità.

Nel caso di specie viene ravvisata infatti una valutazione incentrata solo sulla generica capacità di un «mi piace» su Facebook di provocare ricadute dannose sul luogo di lavoro e sul rapporto tra le parti, mentre a detta della C. Edu sarebbe stato necessario tenere in maggiore considerazione i fatti in relazione al reale effetto sul piano sociale e professionale. Di conseguenza, essendo i motivi posti alla base del provvedimento non pertinenti e insufficienti a legittimare il licenziamento disciplinare, i giudici hanno condannato la Turchia per violazione della libertà di espressione e sancito l'illegittimità del provvedimento.

5. — In tale prospettiva, la pronuncia in oggetto permette di valutare con maggiore chiarezza altre situazioni analoghe, come l'importante caso del Tar Milano, ord. 03.3.2016.

Nell'episodio in questione, l'aggiunta di un «mi piace» a una notizia su Facebook aveva generato un provvedimento disciplinare per danno d'immagine all'amministrazione pubblica. In particolare, un agente era stato sospeso temporaneamente dal servizio per aver «messo like» alla notizia pubblicata dalla pagina di un sindacato di polizia penitenziaria che riguardava un suicidio da parte di un detenuto della struttura presso cui lavorava.

Il gesto apparentemente neutrale era stato tuttavia giudicato come stigmatizzante dell'operato dell'amministrazione di appartenenza, perché inserito in un contesto ingiurioso anche alla luce dei commenti di altri utenti. In particolare, è stato rilevato che «sebbene la notizia avesse un contenuto complesso, in quanto oltre all'informazione sul suicidio dava anche quella del pronto intervento della Polizia penitenziaria, la mancanza di un tempestivo recesso dal giudizio espresso, dopo che esso era stato seguito da altri giudizi inequivocabilmente riprovevoli, esclude che la condotta possa considerarsi irrilevante» (Tar Lombardia, Milano, ordinanza 03.3.2016, n. 246, in *LG*, 2017, n. 4, 381, con nota di Cottone).

A tal proposito, la decisione della Corte di Strasburgo potrebbe sembrare in contrasto con il precedente del Tar di Milano, ma occorre altresì sottolineare come in questo caso il giudice amministrativo si fosse soffermato sulla particolare posizione rivestita dal lavoratore e sul contesto denigratorio verso l'immagine dell'amministrazione pubblica che era scaturito in seguito ad altri commenti della notizia in questione (sul caso: Topo, Razzolini 2018, 401; Guarnaccia 2017). Per questo motivo, la presenza di ulteriori elementi di rilievo non permette di poter porre i due episodi sul medesimo piano, pur essendo contraddistinti da molteplici presupposti in comune.

In definitiva, appare chiaro che i provvedimenti disciplinari riferiti al semplice gesto del «mi piace» apposto dal lavoratore costituiscano ancora un fenomeno relativamente circoscritto, dal momento che le ampie casistiche giurisprudenziali in tema riguardano principalmente toni denigratori od offensivi verso il datore di lavoro espressi mediante commenti, *post* o messaggi privati in *chat*.

Tuttavia, alla luce di quanto affermato dalla Corte di Strasburgo, si può ora definire con maggiore chiarezza il confine tra i comportamenti in rete disciplinarmente perseguibili e legittima attività *online* del lavoratore. Tale caso mette infatti in luce le differenze tra le varie azioni operabili sui *social network*, trattando al contempo dei limiti che contraddistinguono l'obbligo di diligenza dei dipendenti. Sarà pertanto interessante valutare come si evolverà l'orientamento delle corti nazionali e internazionali in seguito alla pronuncia della C. Edu., avendo questa fornito degli importanti criteri di valutazione per l'elaborazione giurisprudenziale.

Riferimenti bibliografici

- Cottone M. (2017), «*Social Network*»: limiti alla libertà d'espressione e riflessi sul rapporto di lavoro (il «Like»), in *LG*, n. 4, 382 ss.
- D'Aversa F. (2019), *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media e degli altri sistemi di interazione sociale*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 2, 46 ss.
- Del Punta R. (2019), *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 35, n. 1, 79 ss.

- Fameli F. (2019), *La rilevanza giuridica dell'utilizzo extralavorativo dei social network da parte del lavoratore*, in *Rivista italiana di informatica e diritto*, vol. 1, n. 1, 23 ss.
- Guarnaccia C. E. (2017), *La prima giurisprudenza sul rapporto tra pubblico impiego e social media*, in *Informatica e diritto*, vol. XXVI, fasc. 1-2, 367 ss.
- Ingrao A. (2016), *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, in *Labour&LawIssues*, vol. 2, n. 1, 103 ss.
- Iodice D., Colombani R. (2018), *Social network e responsabilità disciplinari: le possibili tutele individuali*, in *Boll. Adapt*, n. 27.
- Rocchini E. (2019), *Social network e controlli a distanza. Alla ricerca di un difficile equilibrio*, in *MGL*, n. 1, 143 ss.
- Salazar P. (2016), *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media e degli altri sistemi di interazione sociale*, in *LG*, n. 2, 201 ss.
- Seghezzi I. (2018), *I social network e le nuove frontiere dell'illecito disciplinare*, in *LG*, n. 6, 556 ss.
- Topo A., Razzolini O. (2018), *The boundaries of the employer's power to control employees in the ICTs age*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 39, n. 2, 389 ss.

Carlo Valenti
*Dottorando di ricerca in Scienze giuridiche europee ed internazionali
presso l'Università di Verona*