

Social network e datori di lavoro

Come spesso ricordo durante dibattiti a tema, sempre più di frequente sono i casi in cui i datori di lavoro cercano, o per loro conto fanno cercare, dati (meglio dire informazioni) sul comportamento assunto dai propri dipendenti al di fuori dell'ambiente lavorativo. Così come altrettanto di frequente, sempre negli ultimi anni, è attuata la medesima procedura nei riguardi di quanti, per esempio, inviano il proprio curriculum all'indirizzo di qualche azienda al fine di essere selezionati per un ambito posto di lavoro. In entrambi i casi, la ricerca di tali informazioni si concretizza attraverso ciò che è possibile reperire sui social network, il più delle volte fonti aperte e liberamente consultabili da chiunque su internet.

Ebbene, nel caso di selezione di nuovo personale la ricerca di informazioni da parte del potenziale datore di lavoro è finalizzata a capire – curriculum ed eventuale colloquio de visu a parte – come un candidato si relaziona al di fuori dei normali canali comunicativi che hanno di fatto caratterizzato i rapporti interpersonali fin dalla comparsa dell'essere umano sulla terra, e dunque capire quella parte recondita dell'uomo che invece in molti soggetti emerge attraverso l'esporsi, ergo relazionarsi, sui social network.

Allo stesso modo dicasi nel caso un datore di lavoro intenda utilizzare le informazioni – ribadisco di fonte aperta per libera scelta, o superficiale comportamento di chi le ha pubblicate – reperibili sui social network per valutare, appunto, i propri dipendenti ed assumere, nel caso ricorrano, iniziative che possono anche arrivare a compromettere irrimediabilmente, ovvero risolvere, il rapporto di lavoro.

Una parte nascosta della persona, facevo riferimento, che a sua insaputa, cioè inconsciamente, sollecitata anche da taluni meccanismi intrapsichici mossi da questo nuovo mondo e modo (virtuale) di porsi con gli altri, viene proiettata in rete con una manifesta semplicità tanto da creare persino un certo imbarazzo in chi vi si imbatte. Si pensi, per esempio, a certe frasi scritte sulle proprie bacheche social e attraverso queste veicolate, che mai talune persone si sognerebbero dire al cospetto fisico del destinatario del messaggio. Oppure la pubblicazione e dunque divulgazione spesso spregiudicata, o nella migliore delle ipotesi incauta, di foto, video, gusti, abitudini, orientamenti di vario genere o altro di strettamente personale.

Quanto fin qui esposto, come premessa non esaustiva ad un argomento assai più vasto e articolato dal punto di vista psicosociale individuale e collettivo, seguono due brevi esempi riguardo la decisione assunta dal datore di lavoro (in un caso privato, nell'altro pubblico) nei riguardi dei rispettivi dipendenti che si erano lasciati andare, sul social network, a proprie, diciamo così, manifestazioni di pensiero o assenso rispetto ad un dato argomento.

Nel primo caso, il giudice del lavoro ha confermato la correttezza del provvedimento di licenziamento intimato al lavoratore dopo che il datore di lavoro aveva lecitamente acquisito e dunque utilizzato informazioni reperite su Facebook, e dunque venuto a conoscenza di un comportamento del dipendente, seppur nell'ambito extra-lavorativo, considerato idoneo a compromettere in modo insanabile il vincolo fiduciario (cfr. Tribunale di Bergamo, Sezione Lavoro, Ordinanza 24 dicembre 2015, in *"Il Quotidiano Giuridico"*, Milano, 31 maggio 2016).

Nel secondo caso, trattasi della sospensione adottata da parte della Pubblica Amministrazione nei riguardi di

un agente di Polizia penitenziaria, responsabile di aver messo il tipico “Mi Piace” su una bacheca di Facebook riguardo alla notizia che trattava del suicidio di un detenuto avvenuto all’interno della stessa struttura carceraria dove il medesimo agente prestava servizio.

Su questo presupposto, i giudici del Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia – al quale l’agente penitenziario si era rivolto per vedersi annullare il provvedimento disciplinare adottato dal Capo del Dipartimento Amministrazione Penitenziaria, consistito nella sospensione dal servizio per la durata di un mese –, respingendo l’istanza cautelare, hanno stabilito che tale comportamento assunto dall’agente provoca un danno all’immagine della stessa amministrazione di appartenenza.

In particolare si legge nell’Ordinanza di rigetto: «l’aggiunta del commento “mi piace” ad una notizia pubblicata sul sito facebook che può comportare un danno all’immagine dell’amministrazione, assume rilevanza disciplinare [...] 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» (cfr. TAR Lombardia – Sezione Terza – Ordinanza 2 marzo 2016 n. 246, depositata in segreteria il 3 marzo 2016).

Dott. Marco LILLI

Questo articolo è stato pubblicato in Sociologia Contemporanea e taggato come 09A16 il 10/06/2016