



## Dipendente su Facebook: licenziamento

**Autore :** Redazione

**Data:** 03/02/2019

*Come dimostrare che il dipendente naviga su internet durante le ore di lavoro: dopo quanto tempo su Facebook può scattare il licenziamento?*

Si può **licenziare un dipendente che sta su Facebook?** Forse sì, forse no: tutto dipende dal tempo che “ruba” alle sue mansioni, non dall’impiego del pc aziendale. E difatti l’illecito non è tanto lo sfruttamento della linea internet del datore - visto che, peraltro, i contratti sono ormai tutti *flat* e la bolletta non cresce in base ai minuti di navigazione - ma il sottrarre ore di lavoro per attività di natura personale. Insomma, Facebook e gli altri social network possono costare un procedimento disciplinare. Ma attenzione a non sbagliare: se si esagera con la punizione e si è troppo rigorosi si può



subire un processo: l'opposizione al licenziamento intentata dal dipendente, con conseguente obbligo a risarcirgli i danni. Come ci si deve comportare quindi in questi casi? Quando è possibile il **licenziamento del dipendente su Facebook**? A fornire qualche lume in più su tale aspetto legale è la Cassazione con una sentenza di qualche giorno fa **[1]**.

## Dipendente si distrae dal lavoro: quali sanzioni?

Partiamo da un principio: non si possono prendere **pause sul lavoro non autorizzate**.

Una volta, provocatoriamente, abbiamo scritto un articolo dal titolo [Se un dipendente prende lo stipendio ma non lavora è furto?](#) La risposta è abbastanza scontata: la violazione dei doveri contrattuali - ivi compresi quelli derivanti dal contratto di lavoro - comporta solo delle sanzioni di carattere civile tra le quali la più grave è il licenziamento, e non anche penali.

Tuttavia proprio l'altro giorno la Cassazione ha detto che la famosa **pausa sigaretta** fatta da un pubblico dipendente integra un reato **[2]**. In particolare scatta la **truffa** per il lavoratore che si allontana dal lavoro, ogni giorno giustificando l'allontanamento con l'esigenza di alimentare il vizio del tabagismo.

Dall'altro lato ci sono decenni di giurisprudenza che avvertono: il licenziamento è solo l'ultima spiaggia, la sanzione da adottare quando la violazione commessa dal dipendente è così grave da rompere «irrimediabilmente» quel legame di fiducia che dovrebbe esserci con il suo capo. Per le **condotte più lievi**, specie quelle che non hanno procurato un vero danno all'azienda, ci sono altre **sanzioni disciplinari** più tenui come l'ammonizione o la sospensione dal soldo e dal servizio.

In tutti questi casi, qualsiasi sia la sanzione adottata dai vertici dell'azienda, è obbligatorio rispettare la **procedura di contestazione disciplinare** che passa per una prima diffida scritta, da inviare tempestivamente rispetto alla violazione; un termine di 5 giorni concesso al lavoratore per presentare difese scritte e/o chiedere di essere sentito personalmente; ed infine la comunicazione (sempre con raccomandata) della decisione finale che può ovviamente infliggere la sanzione oppure accettare le scuse presentate dal dipendente.

## Quando il dipendente sta su Facebook può essere licenziato?



I principi che abbiamo riportato sinora possono essere applicati al caso del **dipendente che sta su Facebook**: quando la condotta è reiterata e sottrae molto tempo alle ore di lavoro siamo in presenza di un illecito particolarmente grave che può far scattare il **licenziamento**. Quando invece si tratta di pochi accessi al social network, peraltro non quotidiani, il licenziamento può essere ritenuto eccessivo dal giudice.

Ma attenzione: con le modifiche apportate dal cosiddetto **Job Act**, quando il datore adotta il licenziamento per una violazione realmente commessa ma non tanto grave da giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro, l'unico rimedio in cui può sperare il dipendente estromesso è il **risarcimento del danno** e non più la reintegra sul posto. Risarcimento rapportato a un numero di mensilità da 6 a 36 e calcolato sulla base di una serie di fattori, primo tra tutti l'anzianità di servizio. Sul punto leggi l'approfondimento: [Licenziamento: quale risarcimento?](#)

Nella sentenza in commento, la Cassazione ricorda che **rubare tempo alle attività di servizio** costituisce una condotta «grave» perché in contrasto con «l'**etica comune**» e finisce per incrinare la fiducia del datore. Nel caso di specie è stato convalidato il licenziamento di una segretaria assunta part time presso un studio medico la quale, per gran parte della giornata, risulta online su Facebook. In tutto 4.500 accessi al social effettuati nel corso di diciotto mesi dal computer della sua postazione sui circa 6 mila totali al web. Decisiva la cronologia del pc a incastrare la donna.

Questo dato ci fa capire una cosa: è proprio la quotidianità degli accessi al social che integra quella "gravità" della condotta necessaria al licenziamento. Per le connessioni occasionali si dovrà optare per una sanzione meno afflittiva.

## **Come scoprire il dipendente che naviga su Facebook durante il lavoro?**

Intanto c'è da dire che al social network blu si accede solo con password e con l'inserimento delle credenziali: di tanto resta traccia nel computer e il lavoratore difficilmente riuscirà a smentire la riferibilità a sé degli accessi contestati.

In passato, peraltro, è stato ritenuto legittima la prova procurata dal datore di lavoro con un account fasullo, magari quello di una bella donna, per verificare se davvero il dipendente si stesse intrattenendo in chat. Le stesse chat possono essere poi portate davanti al giudice per dimostrare l'infedeltà al datore.



**Note:**

**[1]** Cass. sen. n. 3133/19 del 1.02.2019.

**[2]** Cass. sent. n. 04454/2019 del 29.01.2019.