



# Modulo 5

## Violazioni della Social Media Policy



# Obiettivi

- Contenuti dannosi per la reputazione dell'Ente**
- Limiti alla condivisione di informazioni istituzionali**
- Post e commenti che possono violare la policy**
- Casi di studio e giurisprudenza**



# Tutelare la reputazione dell'amministrazione



# TUTELA DELLA REPUTAZIONE ONLINE

## Cosa evitare

**Contenuto dannoso:** possiamo considerare come capaci di ledere la reputazione della propria amministrazione o della PA in generale, quei messaggi che possono definirsi oggettivamente **diffamatori, palesemente falsi oppure chiaramente offensivi.**

**Per esempio:** post che criticano ingiustamente l'operato del comune in cui si lavora, commenti con insulti diretti a dipendenti o a colleghi, espressioni offensive nei confronti dei cittadini o degli utenti di un servizio pubblico, condivisione di notizie non verificate, false o distorte.

È importante, pertanto, utilizzare sempre un **linguaggio rispettoso e professionale, anche quando i social sono usati per motivi personali** e distinguere in modo chiaro una **critica costruttiva** - che prova a migliorare qualcosa dando un suggerimento - da un **attacco personale** caratterizzato da toni aggressivi per colpire o sminuire una persona e che può portare al reato di diffamazione. Occorre quindi trovare un necessario equilibrio tra **libertà di manifestare il proprio pensiero e tutela dell'onore e della reputazione dell'Ente.**





# Limiti alla condivisione di informazioni istituzionali





# INFORMAZIONI RISERVATE

## D.P.R. 62/2013 art. 11ter

**c. 3** *«Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio, non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale».*

**c. 5** *«Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità».*



# INFORMAZIONI RISERVATE

## Esempi di contenuti da non divulgare

- **Informazioni sensibili sui cittadini:** dati sanitari, giudiziari o relativi a situazioni di vulnerabilità sociale.
- **Informazioni sui dipendenti comunali:** dati personali, valutazioni delle prestazioni o informazioni disciplinari.
- **Informazioni relative a gare d'appalto:** offerte economiche e dettagli tecnici delle aziende che partecipano a gare d'appalto.
- **Informazioni su contratti:** dettagli su contratti con fornitori o informazioni su contenziosi in corso.
- **Informazioni relative a procedimenti giudiziari:** atti e documenti relativi a procedimenti giudiziari in corso che coinvolgono il comune.





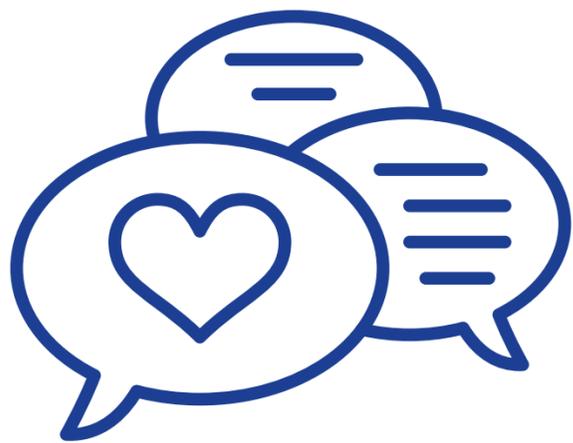
# PRIVACY

## La titolarità del trattamento dei dati personali

L'ente pubblico che utilizza un account social può rivestire allo stesso tempo il ruolo di **utilizzatore (user)** e di **titolare (data controller)** dell'eventuale trattamento dei dati personali: per esempio nel caso in cui tramite la pagina pubblica vengano raccolte, pubblicate, condivise, "taggate", conservate o cancellate informazioni riguardanti una persona fisica identificata o identificabile come interessato (**data subject**).

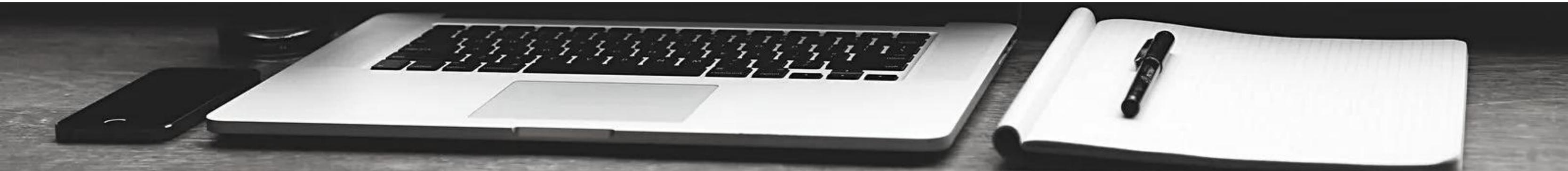
Se il dipendente incaricato di aprire la pagina non dovesse seguire le indicazioni fornite dall'ente, **potrebbe diventare egli stesso titolare del trattamento** per aver esercitato un'influenza effettiva sulle modalità di trattamento, con evidenti ripercussioni sul dipendente che si vedrà gravato degli obblighi previsti dal GDPR e delle relative responsabilità.





# Qualche esempio





## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Oggi in ufficio non faccio niente, tanto lo stipendio arriva lo stesso!  
#fancazzismo



Inefficienza e scarsa professionalità



## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Odio lavorare con i miei colleghi, sono tutti inefficienti e incapaci!



Denigrazione dell'ambiente di lavoro e dei colleghi



## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Questo comune è pieno di corruzione!!!



Accuse gravi che ledono l'immagine dell'ente



## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Ho saputo in  
anteprima che il  
Comune taglierà i  
fondi per le  
scuole... Che  
disastro!



Divulgazione di  
informazioni  
riservate





## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Condivido pienamente le idee del partito X, sono gli unici che possono cambiare questa città!



Espressione del proprio orientamento politico



## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Non sopporto più i cittadini che vengono a lamentarsi, dovrebbero farsi una vita!



Mancanza di rispetto nei confronti degli utenti



## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Questa città è  
invivibile, piena di  
immigrati che  
sporcano,  
delinquono e ci  
rubano il lavoro.



Commenti  
discriminatori





## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Il comune è una  
fogna, tutti ladri e  
parassiti!

Linguaggio offensivo  
e diffamatorio





## QUALCHE ESEMPIO DI POST O COMMENTI CHE POTREBBERO VIOLARE LA SOCIAL MEDIA POLICY

Non pagherò le tasse, tanto il comune è pieno di debiti!



Incitamento a comportamenti illegali





# Casi di studio e giurisprudenza





# CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

## Ordinanza n. 27601 del 24 ottobre 2024

La Corte di Cassazione (rigettando il ricorso) ha esaminato una fattispecie in cui la Corte di merito aveva **confermato il licenziamento di un lavoratore**, che aveva postato, sulla pagina Facebook di un collega, una serie di **commenti ingiuriosi e minacciosi nei confronti della dirigenza aziendale**. In particolare, il dipendente, aveva dato degli incompetenti ai suoi superiori e aveva promesso vendetta in caso di ripercussioni.

Il lavoratore aveva tentato di sottrarsi a possibili conseguenze di carattere disciplinare cancellando tali commenti – di cui, tuttavia, erano stati raccolti gli screenshots – al fine di poter configurare una sottrazione del profilo da parte di terzi adducendo, successivamente, una specifica ipotesi di reato (furto del profilo), ritenuto comunque poco plausibile stante la cancellazione dei commenti pubblicati.



# CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

## Ordinanza n. 13764 del 17 maggio 2024

La Suprema Corte ha confermato, in sede di legittimità, il licenziamento di un lavoratore che, a seguito di reintegrazione da un precedente licenziamento, **aveva pubblicato sulla pagina personale di Facebook video e foto ritenuti eccedenti un legittimo esercizio del diritto di critica.**

In particolare, il post denigratorio verso l'azienda pubblicato su Facebook dal lavoratore, dopo la reintegra e prima della ripresa dell'attività lavorativa, costituisce secondo la Corte giusta causa di licenziamento.





# CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

## Ordinanza n. 35922 dell'8 novembre 2023

La Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un rappresentante sindacale che aveva **pubblicato su Facebook commenti contenenti espressioni sgradevoli e volgari** – quindi prive di una finalità divulgativa – finalizzate, di fatto, a ledere il decoro e la reputazione del datore di lavoro.

La Suprema Corte ha evidenziato che un comportamento di tal genere – gravemente lesivo dell'immagine e del prestigio dell'impresa nonché dell'onorabilità e dignità dei suoi responsabili – travalica ampiamente i limiti della correttezza formale del diritto di critica e sfocia nella **diffamazione aggravata**, considerata la generale visibilità e “diffusività” dei messaggi postati sui social.





# CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

**Ordinanza n. 18992 del 13 giugno 2022**

Confermata, in sede di legittimità, la sospensione dal servizio per 30 giorni di un funzionario INPS che aveva **molestato una giovane stagista** (la cui posizione lavorativa è stata assimilata a quella di una dipendente), prima chiedendole l'amicizia su Facebook, poi monitorandone le foto su tale social e, infine, invitandola a presentarsi truccata in ufficio, chiedendole informazioni sui rapporti col fidanzato e facendola oggetto di varie allusioni.





# CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

**Ordinanza n. 27939 del 13 ottobre 2021**

La Suprema Corte ha ritenuto che costituisce grave insubordinazione, da sanzionare con il licenziamento per giusta causa, il comportamento del lavoratore che, **mediante tre email e un messaggio sul proprio profilo Facebook, aveva diffuso comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e dei vertici aziendali**, precisando, quanto a Facebook, che il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e che la critica rivolta ai superiori, con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale.





# TRIBUNALE DI MILANO

## Sentenza n. 2919 del 31 gennaio 2022

Il Tribunale di Milano ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva imbrattato con una frase scurrile un cartello di proprietà dell'azienda ospedaliera (ove il datore operava in virtù di un contratto di subappalto), ritenendo che **la gravità di tale condotta fosse stata "amplificata" dalla pubblicazione, su Instagram e Facebook, di un filmato girato dallo stesso lavoratore.**

Il Tribunale ha chiarito che *"una cosa è infatti la chat privata, circoscritta ad un determinato numero di persone, per la quale sussiste l'esigenza di tutela della libertà e della segretezza dei messaggi scambiati, da considerare come corrispondenza privata, chiusa ed inviolabile, una cosa è la pubblicazione (o meglio la condivisione) di un contenuto su un social network, attività di per sé diretta ad un numero indeterminato di persone"*.





# TRIBUNALE DI ANCONA

## Sentenza n. 175 del 5 luglio 2021

Il Tribunale ha affrontato il caso di un lavoratore licenziato per aver recensito la propria azienda su Google My Business assegnandole 1 sola stella su 5 e lasciando come commento la frase “Lasciate ogni speranza”, con evidente accostamento, in chiave denigratoria, dell’azienda alla porta degli inferi. In tale ipotesi il giudice ha spiegato che **i commenti e i punteggi negativi inseriti su piattaforme informatiche possono rilevare disciplinarmente per il lavoratore che li scrive**, perché idonei a portare potenziali clienti, fornitori o dipendenti a non avviare affatto rapporti con la società recensita. In tali casi, **non può sostenersi che sia stato esercitato il diritto di critica nei confronti della società** posto che tale diritto deve rivolgersi a un evento particolare che il commentatore sottopone a giudizio negativo e non può tradursi in un mero commento/paragone idoneo a connotare in modo dispregiativo la datrice di lavoro senza, dunque, alcuna critica specifica a condotte che si sarebbero verificate sul luogo di lavoro.





# TAR DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

## Sentenza n. 562 del 12 dicembre 2016

Una pronuncia del **TAR del Friuli Venezia Giulia** ha confermato la legittimità di una sanzione disciplinare (7 giorni di consegna di rigore) inflitta a un militare per la pubblicazione sulla sua bacheca Facebook di molteplici immagini inerenti al servizio di sorveglianza da lui svolto durante l'Expo 2015 a Milano.

Dopo un forte nubifragio, **il militare aveva postato su Facebook molte foto che immortalavano in particolare le tende e l'accampamento militare allagati e in precarie condizioni**, al fine di dolersi della situazione in cui versava insieme ai circa 2.400 militari alloggiati nella tendopoli approntata ad hoc. Alle foto, successivamente, erano seguiti svariati commenti critici. **La situazione di disagio in cui operavano i militari era stata resa nota anche da alcuni organi di stampa**, che avevano evidenziato le condizioni minime di sicurezza dei militari, proprio a seguito di forti nubifragi.





# TAR DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

## Sentenza n. 562 del 12 dicembre 2016

Secondo l'amministrazione con tale condotta, avventata e superficiale, **il militare si sarebbe posto in contrasto con i principi etici che costituiscono i fondamenti dell'identità militare, quale la disciplina, l'integrità morale e lo spirito di corpo**, trasgredendo in tal modo al dovere di grado e di funzione.

La sentenza del TAR ha osservato come *«i social network in particolare Facebook non possono essere considerati come siti privati, in quanto non solo accessibili ai soggetti non noti cui il titolare del sito consente l'accesso, ma suscettibili di divulgazione dei contenuti anche in altri siti»*.

Il dipendente ha certamente il diritto a manifestare alla P.A. datoriale il proprio disagio e le eventuali critiche sulla situazione di lavoro, ma **la modalità utilizzata non è congrua**: *«il ricorrente ha indubbiamente diritto a fare presente disagi e critiche sulla situazione in cui si è trovato a operare, ma ha utilizzato una modalità non consentita in quanto in grado di nuocere al prestigio dell'amministrazione»*.

