

*I criteri per la valutazione della prestazione lavorativa corretta  
sono gli stessi di duemila anni fa; e valgono su entrambe le sponde dell'Atlantico*  
**INTERNET E IL "BUON PADRE DI FAMIGLIA"**

di PIETRO ICHINO

*Pubblicato sul Corriere della Sera – 28 aprile 2006*

È solo una questione di misura e di buon senso; e il diritto la risolve esattamente allo stesso modo qui come oltre Atlantico. In una giornata di lavoro non è neppure pensabile che l'impiegato non disponga mai di una pausa, per scambiare due parole con un collega, per dare un consiglio telefonico volante al figlio alle prese con un'emergenza, per dare un'occhiata al giornale, o, perché no?, per visitare un sito internet. Certo, la cosa cambia aspetto se la pausa diventa un quarto d'ora, mentre il telefono squilla a vuoto e le pratiche da sbrigare restano in attesa: qui già si configura un piccolo inadempimento del debito contrattuale. La mancanza diventa più grave se il quarto d'ora si moltiplica o si ripete, riducendo sensibilmente il tempo di lavoro effettivo; ma arriva a giustificare il licenziamento solo nei casi limite in cui essa si trasforma in una trasgressione abituale e sistematica.

Per l'azienda e per i suoi clienti o utenti, il vero danno non viene dalla piccola pausa ogni tanto, ma dal lavoro fatto male, in modo sciatto, con la testa altrove. Un antichissimo principio di diritto romano, che costituisce ancora norma fondamentale da noi come in America, obbliga il lavoratore nello svolgimento della sua prestazione contrattuale a usare la "diligenza del buon padre di famiglia": che vuol dire applicare nel lavoro lo stesso impegno, la stessa intelligenza, la stessa accuratezza con cui normalmente un buon capo-famiglia cura gli interessi propri e si occupa dei propri familiari. Sia ben chiaro: non uno qualsiasi, ma un *buon* capo-famiglia: cioè uno che cura bene i propri affari e tratta bene i propri familiari. Pensiamo a come cambierebbe la vita dei cittadini se in tutti i servizi pubblici, dietro a ogni sportello, essi trovassero sempre, a servirli, un buon padre di famiglia!

Stesso diritto e stesse conseguenze, sui due lati dell'Atlantico, anche per quel che riguarda l'altra questione affrontata dal giudice statunitense: può la direzione aziendale frugare nel computer del dipendente? Sì, può. La memoria del computer d'ufficio, da questo punto di vista, va considerata esattamente come qualsiasi armadio o schedario dello stesso ufficio, contenente documenti che devono poter essere consultati da qualsiasi addetto anche in assenza dell'impiegato che se ne occupa di solito. Questo non significa che il lavoratore non possa avere anche in azienda qualche spazio proprio, riservato e inaccessibile a chiunque senza il suo permesso: per esempio l'armadietto nello spogliatoio, oppure un cassetto personale della sua scrivania, protetto da una chiave. Anche nel computer ci può essere una directory o una casella di posta elettronica riservate a uso personale; e anche lì – quando sia chiaro che non è spazio d'ufficio - nessuno può mettere il naso senza il permesso del titolare.