



Numero 1 / 2026

Camilla NANNETTI

Mario ANTONINI

**Introduzione al webinar “Comunicazione sui social media:
libertà di espressione, segretezza della corrispondenza e
potere disciplinare”**

Introduzione al webinar “Comunicazione sui social media: libertà di espressione, segretezza della corrispondenza e potere disciplinare”

Camilla NANNETTI

Avvocata in Roma

MARIO ANTONINI

Avvocato in Roma

Lo scorso 23 giugno 2025 si è svolto, su iniziativa di AGI Lazio, un webinar sul tema “Comunicazione sui social media: libertà di espressione, segretezza della corrispondenza e potere disciplinare”.

Il titolo evoca principi di ampia portata giuridica, ma la riflessione si è concentrata su un ambito specifico con un fondamentale interrogativo: se le condotte dei lavoratori concretatesi in comunicazioni attraverso i social media, rilevanti (o ritenute tali) sul piano dei relativi rapporti di lavoro, possano legittimare, ed in che limiti, l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

Assume primaria e preliminare rilevanza il concetto di comunicazione sui social media: si tratta di comunicazioni a distanza, comunque non in presenza, per le quali l'autore si avvale di mezzi e strumenti tecnologici, segnatamente informatici, in continua e veloce evoluzione, quali, in via non esaustiva: posta elettronica; messaggi istantanei anche via internet (sms e Whatsapp); utilizzazione dei cosiddetti social network (Facebook, Instagram, Linkedin, Twitter ora X, Tik Tok e quant'altro); piattaforme per collegamenti telematici; e, da ultimo, le multiformi applicazioni dell'intelligenza artificiale.

Le caratteristiche di tali forme di comunicazione sono note: velocità di trasmissione, se non addirittura istantaneità; potenziale diffusività illimitata di messaggi, notizie e informazioni; ampiezza dei temi (sia generalisti che specialistici), trattati talvolta con incompetenza e superficialità; le più varie modalità di espressione, esplicite, allusive e financo volgari.

Di fronte a tale fenomeno, il primo baluardo giuridico a tutela di chi utilizza tali forme di comunicazione non può che essere il principio di libertà di espressione del pensiero, frutto della lunga evoluzione della civiltà giuridica e di tanti drammi della storia; principio che, nel diritto positivo attuale, trae il suo fondamento e le principali fonti nell'art. 21 della Costituzione, nell'art. 10 della CEDU e, per quel che riguarda il diritto del lavoro, negli artt. 1 e 8 dello Statuto dei Lavoratori.

La libertà di pensiero nell'ambito del rapporto di lavoro trova la sua principale espressione nel c.d. “diritto di critica”, vale a dire nella manifestazione di dissenso, o disapprovazione da parte dei lavoratori rispetto all'esercizio delle facoltà del datore di lavoro, nonché nella censura rispetto alla ritenuta inosservanza dei correlati obblighi a carico del medesimo.

A ciò aggiungasi che le manifestazioni di pensiero pubblicizzate attraverso i social media talvolta toccano temi che, seppur normalmente estranei al rapporto di lavoro, possono violare valori e principi, specie di carattere etico, ritenuti insiti nell'immagine e nell'operare

del datore di lavoro interessato, talvolta anche recepiti in appositi codici etici; così da incidere, quantomeno potenzialmente, sul vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro. Su tali premesse, è ordinaria constatazione che i contenuti e la forma delle comunicazioni a distanza mediante social media possono collidere con i diritti del datore di lavoro alla reputazione, all'onore, al decoro ed all'immagine; anch'essi diritti di rango costituzionale; e, al contempo, concretare la violazione del fondamentale obbligo di fedeltà del prestatore ex art. 2105 cod. civ., valutato - come da consolidata interpretazione di giurisprudenza e dottrina - in correlazione con i fondamentali canoni di condotta negoziale secondo correttezza e buona fede (in tale senso, da ultimo, Cass. 28 febbraio 2025, n. 5331 ove, tra l'altro, la Corte di Cassazione ha ricordato che la manifestazione del pensiero in chiave critica ha in sé “*una incomprimibile potenzialità lesiva nei confronti del destinatario, del suo onore e della sua reputazione*”).

Si è posta, quindi, l'esigenza di un bilanciamento tra il diritto di libera espressione del pensiero e gli altri diritti implicati.

Nell'ambito del diritto del lavoro, tale necessaria opera di bilanciamento è in particolare funzionale alla individuazione di limiti al libero esercizio del diritto di critica, oltrepassati i quali possa ritenersi legittimo l'esercizio del potere disciplinare; salvo, naturalmente valutare, in base alle regole proprie di tale prerogativa datoriale, la correttezza formale e sostanziale della relativa procedura e la congruità della reazione sanzionatoria.

Questi limiti sono stati oggetto di una accurata e consolidata elaborazione giurisprudenziale, originata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 1173 del 1986, che ha trasposto ed adeguato, sul piano del diritto di critica in ambito lavoristico, i principi affermati in materia di diritto di cronaca dalla pronuncia della Suprema Corte a Sezioni Unite n. 5259 del 1984. Ci riferiamo - appunto quanto ai limiti di libera espressione del pensiero nell'ambito del rapporto di lavoro - ai principi di continenza formale, di continenza sostanziale, nonché di pertinenza (per come, da ultimo, assai chiaramente riassunti da Cass., 5331/2025 cit.).

In applicazione dei predetti principi, giudici e corti di merito hanno esaminato e valutato varie fattispecie disciplinari, traenti origine, in particolare, da comunicazioni su social network; concludendo talvolta per la legittimità e talaltra per la illegittimità, o comunque incongruità, della sanzione considerata (cfr. Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. 12 febbraio 2025, n. 3627). Peraltro, la formazione giurisprudenziale ha chiarito in taluni casi che “*l'offensività di una singola parola o di una specifica frase, estrapolata peraltro da un intero contesto, intanto può oltrepassare la barriera della continenza formale in quanto sia veicolato con epiteti volgari, disonorevole o infamanti oppure quando non abbia alcun nesso con la disapprovazione espressa e motivata e si risolva pertanto in una aggressione gratuita e fine a sé stessa dell'altru*?

”. Ed ancora, quanto all'applicazione del criterio della pertinenza, ne ha ritenuto violativa una indagine “segmentata”, dovendosi invece procedere, appunto secondo corretto criterio ricostruttivo, “*ad una valutazione unitaria e complessiva della inerenza delle critiche e delle modalità di diffusione delle stesse alle condizioni di lavoro, ai rapporti nei luoghi di lavoro, ai modi di esercizio dell'attività imprenditoriale e alle loro ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone dei lavoratori*” (cfr. ancora Cass.3627/ 2025).

In definitiva, sembrerebbe che vi sia un equilibrato “*idem sentire*” tra gli interpreti in ordine ai generali limiti posti all'esercizio del potere disciplinare per le ipotesi di manifestazioni di libero pensiero espresse dai dipendenti (anche) mediante comunicazioni sui social media. All'ampia casistica giurisprudenziale ed ai relativi peculiari profili di interesse dedicheranno più dettagliata attenzione gli scritti dei relatori.

Il potere disciplinare datoriale – a fronte di comunicazioni sui social media ritenute lesive degli obblighi del prestatore – deve tenere conto anche di un altro principio, quello della libertà e segretezza della corrispondenza, sancito dall’art. 15 della Costituzione cui i Costituenti intesero attribuire specifico e significativo rilievo.

La fattispecie concreta implicata si verifica quando la comunicazione avviene non pubblicamente e con illimitata potenziale diffusività, bensì quando interessa un ambito ristretto di destinatari, vale a dire: quando la comunicazione stessa viene postata su un profilo di social non accessibile; o viene resa nell’ambito di una conference su piattaforma telematica, con un numero limitato di “invitati”; o quando il messaggio viene scambiato all’interno di una chat chiusa (tipico esempio le chat di whatsapp con numero determinato di “ammessi”); o in situazioni a ciò assimilabili nella tipologia in evoluzione delle interlocuzioni a distanza mediante media tecnologici.

In sostanza, si pone l’interrogativo sui limiti di legittimo esercizio del potere disciplinare ove la condotta si concretizzi in comunicazioni/messaggi sui social media a circolazione limitata per quanto chiarito, nel caso in cui la condotta stessa “fuoriesca” da tale ambito limitato e venga a conoscenza del datore di lavoro, quale che sia il veicolo di trasmissione. Altresì valutando le comunicazioni il cui contenuto appaia porsi in contrasto con i principi di continenza formale e sostanziale, nonché di pertinenza, ricordati.

Per rispondere a tale interrogativo, il primo nodo da sciogliere è se il concetto di “corrispondenza” di cui all’art. 15 Cost. si estenda anche a queste nuove forme tecnologiche di comunicazione a distanza di carattere “privato”.

Soccorre “in primis”, a tal fine, la Corte Costituzionale con la sentenza 27 luglio 2023, n. 170, ove ha affermato che il concetto di corrispondenza è «ampiamente comprensivo, atto ad abbracciare ogni comunicazione di pensiero umano (idee, propositi, sentimenti, dati, notizie) tra due o più persone determinate, attuata in modo diverso dalla conversazione in presenza», per cui la garanzia si estende «ad ogni strumento che l’evoluzione tecnologica mette a disposizione a fini comunicativi, compresi quelli elettronici e informatici, ignoti al momento del varo della Carta costituzionale» e, dunque, «posta elettronica e messaggi inviati tramite l’applicazione WhatsApp (appartenente ai sistemi di cosiddetta messaggistica istantanea) rientrano a pieno titolo nella sfera di protezione dell’art. 15 Cost., apparendo del tutto assimilabili a lettere o biglietti chiusi». In senso conforme si è espressa in varie pronunce anche la Corte EDU, stabilendo la applicabilità della tutela di segretezza della corrispondenza ex art. 8 CEDU, anche agli sms e alla messaggistica istantanea mediante internet (Cfr. Corte EDU, Copland V. UK, 3 aprile 2007, ric. n. 6261700; Corte EDU, Brbulescu V. Romania, 5 settembre 2017, ric. n. 61496/08; Corte EDU, Saber C. Norvegia, 17 dicembre 2020, ric. n. 459/18).

Muovendo dalla chiara interpretazione della Consulta, la Corte di Cassazione, dapprima con la sentenza 10 settembre 2018, n.21965 e poi con le recenti pronunce 28 febbraio 2025 n. 5334 e 6 marzo 2025 n. 5936, ha affermato principi di inequivoca portata, che non lasciano dubbi sulle conclusioni da trarre; e, quindi, sulla risposta da dare al quesito iniziale: il potere disciplinare datoriale - a fronte di comunicazioni dei dipendenti sui social media a diffusione chiusa, o limitata, o comunque non liberamente accessibile a soggetti diversi dai destinatari predeterminati – non può essere legittimamente esercitato; a ciò ostando la valenza inhibitoria assoluta del principio di segretezza della corrispondenza (naturalmente “assorbente” quello di libertà della stessa corrispondenza, che lo affianca nella tutela ex art. 15 Cost).

L’effetto preclusivo in questione non può essere inficiato neanche dalla circostanza che la

comunicazione sia stata portata da terzi a conoscenza del datore di lavoro, o che sia in qualche modo trapelata, o addirittura che sia stata oggetto di ammissione da parte dell'autore nel corso del procedimento disciplinare comunque instaurato (cfr. le già citate sentenze della Suprema Corte n. 5334/2025 e n. 5396/2025).

In altre parole, è inibito l'esercizio del potere disciplinare a fronte di comunicazioni su social media (ritenute) lesive dei diritti del datore di lavoro, non importa in che modo acquisite; non essendo quindi necessario che la presa di conoscenza sia dovuta ad indagini dello stesso datore di lavoro, alla cui legittimità sarebbe comunque di contrasto il “dictum” del già citato art. 8 dello Statuto dei lavoratori.

Al descritto rigore interpretativo della Suprema Corte ha fatto di recente eco il provvedimento 21 maggio 2025, n. 288 del Garante per la protezione dei dati personali, pubblicato anche dalla stampa quotidiana, portante la comminatoria di una severa sanzione economica nei confronti di una importante Società per una fattispecie di utilizzazione in contestazioni disciplinari verso una dipendente (reclamante) di contenuti di conversazioni effettuate dalla medesima *“tramite i propri account privati con un soggetto terzo e con alcuni colleghi su Messenger e su WhatsApp”*. In particolare, il Garante ha ritenuto che sia irrilevante la circostanza che la Società abbia avuto conoscenza delle conversazioni attraverso i partecipanti alle conversazioni stesse (dunque in assenza di un “ruolo attivo”), sul presupposto che l'ordinamento giuridico italiano tuteli la libertà e la segretezza delle comunicazioni, per cui *“ogni eventuale limitazione può avvenire solo per atto motivato dall'Autorità Giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge (art. 15 Cost.)”*.

La rigorosa tutela accordata, dalle pronunce richiamate, alla libertà e segretezza della corrispondenza si basa su molteplici e concorrenti ragioni:

- perché è fatto notorio che una delle condotte correnti, e più esecrabili, dei regimi autoritari e totalitari è stata ed è proprio la violazione della corrispondenza;
- perché è notoria la centralità della tutela della riservatezza (o “privacy”) ai tempi d'oggi, di fronte alla crescente, potenziale (e non), invasività della tecnologia nella vita privata delle persone;
- perché la volontà di segretezza delle proprie opinioni e dei propri sentimenti è una caratteristica identitaria dell'essere umano; e, come tale, merita intransigente salvaguardia.

Il descritto orientamento non può, tuttavia, essere ritenuto *“tout court”* insindacabile ed esente da valutazioni quantomeno problematiche.

E', infatti, di comune dominio che le chat “chiuse” non siano sempre connotate da intrinseci contenuti di segretezza o riservatezza, potendosi attivare ragioni di ogni tipo, anche estemporanee o di semplice praticità; con l'ulteriore evidenza che riguardano argomenti e contenuti dai più sofisticati ed elitari sino ai più quotidiani e correnti.

Ed ancora: i componenti delle chat chiuse sovente non si attengono alla consegna di segretezza e, anche semplicemente tramite la funzione “inoltra”, ne rendono partecipi terzi. Così pure accade per i profili chiusi, quando i titolati all'accesso trasmettono ad estranei le comunicazioni private visionate; così potendosi generare una diffusione ampia, se non addirittura illimitata, anche definita “virale”.

Per tale via, pure i contenuti pertinenti al rapporto di lavoro, anche manifestamente lesivi dei principi di continenza formale/sostanziale, possono diffondersi, con la loro idoneità lesiva dei diritti datoriali all'immagine, all'onore, alla reputazione e quant'altro; e ciò senza che il datore abbia svolto indagini o fatto alcunché per acquisirne conoscenza.

Situazioni similari hanno caratterizzato, come detto, le fattispecie definite con le citate

sentenze n. 5331/2025 e 5936/2025 della Suprema Corte, che hanno ritenuto illegittimo l'esercizio del potere disciplinare, poiché precluso da una sorta di presunzione assoluta di segretezza inerente la comunicazione social oggetto di contestazione, nemmeno procedendo ad un tentativo di bilanciamento con gli altri, ed altrui, diritti implicati. Il crescente uso, talvolta distorto ed irresponsabile, dei social media ne può rendere, dunque, “critica” la convivenza con il principio di cui all'articolo 15 della Costituzione.

Si tratta di problematica di non semplice soluzione, comportando molteplici valutazioni, anche di carattere giuridico/pratico (ad esempio, sulla esposizione del “fatto contestato”, ove la fattispecie infrattiva possa andare oltre la circostanza della semplice comunicazione su social media) e/o di carattere processuale sulla natura *juris tantum* o *juris et de jure* della presunzione di segretezza in ordine ai contenuti rivenienti da social “chiusi”.

Tali criticità hanno generato, anche durante il convegno, un vivace ed interessante dibattito, che troverà ampio spazio negli articoli dei relatori, i quali nel corso del convegno hanno approfondito le specifiche tematiche qui trattate in termini generali, anche investendo questioni connesse e/o collaterali, ma comunque pertinenti al tema.