



Numero 1 / 2026

Giovanni LAZZARA

Segretezza della comunicazione a mezzo social e potere disciplinare del datore di lavoro: il difficile bilanciamento fra principi inviolabili e rischi di un eccessivo garantismo

Segretezza della comunicazione a mezzo social e potere disciplinare del datore di lavoro: il difficile bilanciamento fra principi inviolabili e rischi di un eccessivo garantismo

Giovanni LAZZARA

Avvocato in Roma

1) Premessa

La riflessione odierna nasce dall'analisi di alcune recenti e coeve pronunce della Corte di Cassazione, in particolare Cass. Sez. Lav. 5334/2025 e Cass. Sez. Lav. 5936/2025, sul tema dell'utilizzabilità dei contenuti delle comunicazioni veicolate attraverso i cosiddetti *social media*, ovvero su canali "collettivi" di messaggistica istantanea quali *Whatsapp*, ai fini dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

In particolare, si intende soffermarsi sul ragionamento sostenuto nei più recenti arresti della giurisprudenza di legittimità, particolarmente rigorosa nell'escludere alla radice la conoscibilità stessa da parte del datore del contenuto veicolato in via digitale nell'ambito di gruppi (sistemi) chiusi.

L'obiettivo è quello di evidenziare i possibili profili di criticità di tale assunto laddove questi si spingono a negare radicalmente la possibilità che, anche al ricorrere di determinati condizioni e in presenza di svelate condotte di comprovata gravità, i contenuti delle comunicazioni digitali non siano comunque utilizzabili al fine di valutare la sussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante da ascrivere a carico del lavoratore dipendente.

Di seguito si cercherà di analizzare il particolare rigore interpretativo adottato dalla Suprema Corte, esercitando la funzione tipica dell'avvocato, ovvero sia tentando di individuare il *vulnus* di un ragionamento, del quale pure si riconosce la massima autorevolezza, per comprendere se esso sia idoneo a suscitare delle suggestioni interpretative, anche provocatorie, che possano nel corso del tempo creare i presupposti per una modifica dell'orientamento dato.

L'intento, dunque, è quello di guardare oltre la lente del formalismo giuridico che, ove esasperato, finisce per privilegiare il canone ermeneutico prescelto anche quando ciò consegna la fattispecie ad un ambito del tutto estraneo alla realtà economica e sociale in cui la stessa si cala, declinando il dato tecnico come valore in sé, avulso dal contesto reale cui si riferisce.

In tal senso, l'angolo interpretativo con il quale è opportuno misurarsi è quello che orbita intorno al principio assorbente dalla estensione della tutela costituzionale della segretezza della corrispondenza (art. 15 Cost.) a tutte le forme di comunicazione, compresa quella che avviene tramite i social o nelle *chat* di gruppo.

2) Colleghi di lavoro e Whatsapp: i casi concreti.

In particolare, i due casi regolati dalla Corte e conclusi entrambi con la declaratoria di illegittimità dei licenziamenti per giusta causa, si riferiscono alle seguenti fattispecie:

- i.* nel primo (Cass.5334/2025), una lavoratrice di una catena di negozi di abbigliamento era stata licenziata per aver diffuso sulla *chat* dei colleghi (circa 15), durante l'orario di lavoro, il video di una cliente "particolarmente corposa" che si aggirava all'interno dell'area

- vendita del negozio in cui erano riconoscibili i marchi aziendali, “con il palese intento denigratorio di metterne in evidenza le fattezze fisiche”;
- ii. nel secondo (Cass. 5936/2025), il lavoratore aveva subito il medesimo provvedimento espulsivo per aver diffuso nella *chat* denominata “Amici di lavoro” e composta da 14 colleghi, “alcuni messaggi vocali riferiti al superiore gerarchico *team leader* con contenuti offensivi, denigratori, minatori e razzisti.

In entrambi i casi, la giurisprudenza di legittimità riconosce la riservatezza delle dichiarazioni rese digitalmente e ritiene precluso il vaglio delle stesse nel merito al fine di giudicare l’antigiuridicità della condotta. In tal senso, la Corte si basa sul presupposto dell’applicazione assorbente del precetto costituzionale di cui all’art. 15, che protegge inderogabilmente il contenuto della corrispondenza limitata ad un determinato numero di destinatari in ragione del canone assoluto di segretezza, escludendo a priori che il contenuto delle *chat* in esame fosse anzi tutto conoscibile e, men che meno, utilizzabile ai fini disciplinari. In altre parole, la segretezza della corrispondenza diviene uno schermo protettivo che preclude completamente, e in ogni caso, l’analisi del merito della singola fattispecie contestata.

3) L’evoluzione interpretativa: dal profilo social alla chat

Il tema dell’utilizzabilità dei contenuti pubblicati su piattaforme digitali o diffusi attraverso sistemi di messaggistica digitale è da tempo noto alla giurisprudenza di merito e di legittimità che, di pari passo con la divulgazione di tali nuovi metodi comunicativi, ha modificato il proprio orientamento.

In particolare, in un primo momento, con riferimento alle dichiarazioni pubblicate sulla piattaforma *Facebook*, la Corte aveva distinto le comunicazioni rese attraverso il *social* in ordine al numero chiuso o meno dei destinatari della stessa. Infatti, nel ritenere insussistente o meno la giusta causa di licenziamento con riferimento all’uso del *social media* per divulgare contenuti di rilevanza lavorativa, la Cassazione sottolineava la differenza tra la dichiarazione resa all’interno di una *chat* e la pubblicazione di un *post* sulla propria bacheca riconducibile ad un profilo “aperto” e, dunque, conoscibile da una platea indeterminata di utenti della piattaforma (per una ricognizione della fattispecie, v. da ultimo, Cass. 26446/2024, con nota di Alvino, in *Dir. Rel. Ind.*, 1, 2025).

In buona sostanza, nel primo caso, il numero chiuso dei componenti della *chat* garantirebbe la determinatezza dei destinatari, così da far permanere il carattere segreto della comunicazione e la tutela di cui all’art. 15 Cost. Quest’ultimo, come ben noto, definisce inviolabili “la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione”, collocando la libertà di “comunicare riservatamente” nell’ambito delle libertà fondamentali dell’individuo nella loro duplice dimensione, spaziale e personale, quale presidio della dignità della persona umana (art. 2).

Al contrario, nella seconda ipotesi la condivisione della dichiarazione, o di un contenuto multimediale, sarebbe inevitabilmente destinata a sfuggire dal controllo del suo autore e pertanto non potrebbe ricevere la medesima tutela costituzionale (Cass. 21965/2018).

In virtù di tale interpretazione, il messaggio inviato all’interno di una *chat* di *Facebook* o altro sistema di messaggistica costituirebbe “uno sfogo in un ambiente ad accesso limitato”, come tale incompatibile con i requisiti propri della diffamazione e privo in generale del carattere dell’antigiuridicità mentre il contenuto postato sul *social network*, anche se ad accesso circoscritto, non sarebbe idoneo ad assicurare che il messaggio ivi immesso non si diffonda ulteriormente.

Il ragionamento sotteso a tali pronunce sembra intendere che, una volta inserito il messaggio in rete, a prescindere dalla qualificabilità del *social* come “chiuso” o “aperto”, lo stesso rischia

inevitabilmente di sfuggire al controllo del suo autore e di percorrere, dopo la sua immissione, innumerevoli strade non più gestibili dal soggetto che per primo lo ha postato. Altrettanto, però, parrebbe non potersi affermare per l'ipotesi di diffusione del medesimo messaggio attraverso una *chat* privata, anche se veicolata dalla stessa piattaforma.

4) Il criterio della determinatezza e della qualifica dei destinatari

Alla luce dei diversi orientamenti, quindi, si può affermare che, nella necessità di ricostruire il tema delle comunicazioni *social* e della messaggistica istantanea in modo conforme ai principi costituzionali, la giurisprudenza ha individuato come spartiacque il criterio della determinatezza (e non la mera determinabilità) della platea dei destinatari.

Dunque, diviene fondamentale individuare gli elementi sui quali tale parametro è articolato. Si tratta, invero, di due fattori: uno oggettivo che attiene al modo, al mezzo e all'intenzione con la quale viene veicolata la dichiarazione; uno soggettivo che riguarda specificamente l'individuazione dei destinatari.

Applicando tali criteri alle fattispecie di interesse, ossia alle dichiarazioni rese a mezzo *Whatsapp* ma in un contesto lavorativo digitale, le conclusioni cui approda la Suprema Corte sono riconducibili all'ipotesi per cui, essendo il gruppo *Whatsapp* "chiuso", ancorché composto da diversi colleghi di lavoro, i contenuti ivi condivisi non avrebbero alcuna rilevanza disciplinare in quanto non conoscibili perché coperti, appunto, da un vincolo di segretezza.

Il rigore dell'approdo giurisprudenziale non sembra tuttavia impermeabile anzi tutto se si considera un dato meramente empirico che deriva dalla esperienza, anche di cronaca quotidiana da cui riflette una frequente casistica di vulnerabilità dei sistemi di messaggistica e delle piattaforme *social* non tanto ad opera di ingegnosi pirati del *web* ma solo in ragione di meri episodi accidentali o a situazioni di fatto, volontarie o meno, che si vengono a determinare e che svelano le vulnerabilità di un sistema interpretativo basato sullo "schermo" della segretezza.

Così, assumendo l'ipotesi di un messaggio contenente un giudizio o un apprezzamento negativo sui vertici aziendali postato su un profilo "chiuso", o inviato ad una *chat* di gruppo riservata ad alcuni colleghi, clienti o concorrenti della parte datoriale, il ricorso al criterio scriminate della segretezza di cui sopra relega all'oblio l'accertamento sul parametro costitutivo della segretezza giacché, considerando la qualifica dei destinatari (colleghi, clienti, concorrenti), nonostante la loro determinatezza, non sembra possibile precludere il sindacato sulle dichiarazioni veicolate se si osserva che alla divulgazione di tali apprezzamenti sono interessati esattamente e, a volte, esclusivamente, proprio le persone che formano la platea "chiusa" dei componenti del gruppo. In altre parole, dunque, si può giudicare indifferente, ai fini della segretezza, che un giudizio sia espresso in un contesto chiuso ma composto dagli unici soggetti ad esso interessati?

Occorre considerare, allora, che seppur possa essere vero che la platea di destinatari in caso di *chat* a numero chiuso sia circoscritta ad un determinato ambito soggettivo, non può comunque prescindere, in punto di analisi del disvalore giuridico della condotta, che la stessa sia formata da persone tutte qualificate e interessate a conoscere del fatto di cui si parla proprio perché facenti parte del medesimo contesto lavorativo.

Certamente, poi, è anche necessario porre in evidenza la differenza tra un messaggio in cui si esprime un giudizio sul proprio datore di lavoro inoltrato su una *chat* del tutto estranea all'ambito lavorativo (quale può essere quella con alcuni familiari o amici) e uno reso nella *chat* in cui sono presenti proprio i colleghi. Il contenuto della comunicazione di cui al primo caso è certamente segreto ma, qualora lo stesso venga divulgato nella *chat* in cui sono presenti gli unici soggetti ad esso interessati, è comunque possibile eludere aprioristicamente l'analisi circa la possibile anti-giuridicità della condotta del lavoratore, invocando la tutela di cui all'art. 15 Cost. e

sacrificando, ad esempio, non solo la violazione degli elementi genericamente costitutivi della giusta causa e rinvenienti dagli artt. 2104 e 2105 del codice civile, palesemente infranti nel caso di specie, ma anche quelli specifici e parimenti violati di cui all'art. 225 n. 1 Ccnl che prevede la misura espulsiva a fronte della grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1 e 2 comma che impongono al lavoratore *“di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai doveri civili”*?

Fatto sta che, in entrambi i casi, la Corte di Cassazione, nel decidere per l'annullamento dei licenziamenti, ha adottato come punto di partenza dell'analisi ricostruttiva il citato art. 15 della Costituzione.

5) Il punto di vista della dottrina: riservatezza e segretezza

Al fine di analizzare l'iter logico e argomentativo sostenuto dalla giurisprudenza di legittimità è necessario evidenziare quanto elaborato dalla dottrina sul punto. Quest'ultima, infatti, ha individuato nella libertà e nella segretezza della corrispondenza due distinti contenuti della tutela costituzionale: da un lato la libertà di comunicare con altri soggetti la quale ha come elemento costitutivo la determinatezza dei destinatari ed esige che la comunicazione, nel suo aspetto dinamico, non venga in alcun modo impedita o ostacolata; dall'altro la segretezza che si rivolge all'*animus* del mittente, alla sua volontà di non mettere al corrente del contenuto della comunicazione soggetti diversi dai diretti destinatari della stessa.

Dunque, altro è la segretezza della corrispondenza, altro è la sua riservatezza, posto che mentre la prima attiene certamente al novero delle libertà assolute e in alcun modo comprimibili, la seconda afferisce a un modo della comunicazione, suscettibile di diverse variabili incidenti sul buon fine della stessa, prime fra tutti quella della qualità soggettiva dei destinatari e quella oggettiva dello strumento utilizzato per la espressione del proprio pensiero.

Da quest'ultimo approccio, si evince come la fondamentale, e in alcun modo sacrificabile, tutela costituzionale è circoscritta al rapporto comunicativo che si vuole mantenere segreto e che, proprio per queste ragioni, viene effettuato con cautele e modalità idonee ad escludere terzi dalla conoscenza, attraverso l'impiego di mezzi di trasmissione convenzionalmente idonei a tale scopo. Nei casi in cui difetti questa specifica funzionalità del mezzo di comunicazione, invece, si configurerà solo una libera manifestazione del pensiero rivolta certamente ad un destinatario determinato, ma suscettibile di infinite e incontrollabili divulgazioni.

A ben vedere, quest'ultimo passaggio essenziale si perde nelle decisioni in commento, concentrate prevalentemente sulla difesa del principio costituzionale ma, probabilmente distanti, anche per gli evidenti limiti propri del giudizio di legittimità, dal misurarsi con il concetto di modalità idonea ad assicurare la segretezza della corrispondenza.

6) La vulnerabilità delle app di messaggistica: segretezza e social network sono compatibili?

Viene, però, spontaneo domandarsi se possa ragionevolmente crederci che *Whatsapp* sia uno strumento convenzionalmente riconosciuto come segreto e che possa rappresentare una forma di comunicazione idonea ad escludere i terzi dalla conoscenza.

Si pensi, ad esempio, a una delle primarie funzioni dell'app di messaggistica: la funzione *“inoltra”* che, in pochissimi secondi, permette di divulgare, senza alcun consenso preventivo da parte dell'originario mittente, il contenuto del messaggio, di una parte di esso o dell'intera conversazione, ad altri soggetti esclusi dal gruppo originario, con ciò rendendo sin da subito potenzialmente indeterminata la platea dei destinatari.

Ed ancora, si consideri che nelle *chat* di gruppo di *Whatsapp* uno o più partecipanti sono altresì amministratori della stessa e dispongono di un potere diretto d'intervenire e ammettere nuovi

soggetti nella stessa, anche in questo caso, senza il necessario consenso degli altri membri, così come possono procedere a rimuovere gli attuali partecipanti.

Alla luce di tali riflessioni, si considera opportuno ripensare il punto di vista da cui analizzare le singole fattispecie, spogliandole dell'involucro di presunta impermeabilità della segretezza e riconducendole nel perimetro della concretezza del fatto, da valutare sulla scorta dei principi generali, in particolare quello relativo alla diligenza dell'uomo medio.

Fermi i valori indiscussi e irrinunciabili in punto di segretezza della corrispondenza, deve osservarsi come, nella prassi di ogni giorno, la circostanza che i messaggi inviati su *Whatsapp*, soprattutto se in una *chat* di gruppo, possano circolare al di fuori del perimetro degli originari destinatari, sia una circostanza riconducibile all'*id quod plerumque accidit*. Tale parametro che, come noto, assurge a criterio decisionale per il Giudice civile, riguarda propriamente una valutazione sulla sussistenza della colpa. Episodi della vita quotidiana dimostrano la vulnerabilità di tali sistemi, l'inadeguatezza degli stessi a conservare dichiarazioni che si intenderebbe mantenere segrete. Di conseguenza, svelano il rischio che la divulgazione delle stesse possa integrare una condotta negligente.

Per citare alcuni esempi di fatti di cronaca di notevole gravità, si pensi al caso Atlantic: pochi dati possono vantare una maggior riservatezza dei segreti militari di una nazione come gli Stati Uniti, eppure per un errore dell'amministratore del gruppo *Whatsapp*, in una *chat* chiusa, contenente dati sensibilissimi, è stato inserito un giornalista che, venendo a contatto con quelle informazioni, le ha successivamente diffuse.

Questo ultimo esempio offre un ulteriore spunto in ordine alla valutabilità del dogma della segretezza di una conversazione considerando, in disparte il fatto eventualmente doloso, l'ipotesi dell'errore, anche meramente colposo, con riferimento al grado di diligenza richiesta all'uomo medio e che invece viene qui interamente obliata.

Ulteriore esempio di come la condivisione di contenuti sul web non possa rappresentare un mezzo di comunicazione immune dal pericolo di una diffusione senza controllo è il caso recentemente assunto alle cronache della maestra che, dopo aver pubblicato un video intimo su una piattaforma *online*, il cui accesso è riservato ai soli abbonati, è stata licenziata per il tenore del contenuto di quello stesso video, proprio a causa della circolazione di quest'ultimo al di fuori del contesto chiuso cui era originariamente destinato.

Si pensi, da ultimo, al caso del falconiere di una squadra di calcio regionale che, per aver condiviso sul proprio profilo privato alcune foto che ritraevano in modo del tutto esplicito il risultato di un'operazione ai propri organi genitali, è stato licenziato per il danno arrecato all'immagine della società sportiva dalla diffusione delle stesse.

Si tratta di esempi che dimostrano come la segretezza, intesa come condivisione di un messaggio, o di un contenuto multimediale, con una platea determinata di destinatari, non possa considerarsi un involucro protettivo della fattispecie, a priori impermeabile ad un giudizio sul merito della condotta.

Invero, il comune denominatore dei casi citati non è il contenuto di quanto immesso nel web o nelle conversazioni via *Whatsapp*, bensì il mezzo comunicativo, ossia la 'pubblicazione' in rete o nel gruppo aperto sulla piattaforma di messaggistica digitale di quello stesso contenuto.

Tale considerazione rievoca la suggestione di vecchie reminiscenze scolastiche. In un'epoca in cui le comunicazioni non avevano certamente l'immediatezza della messaggistica istantanea e la rapidità di diffusione cui siamo oggi abituati, Manzoni, nei *Promessi Sposi*, già sottolineava che: *"Quando dunque un amico si procura quella consolazione di deporre un segreto nel seno d'un altro, dà a costui la voglia di procurarsi la stessa consolazione anche lui"*.

Se nell'ambito delle relazioni umane confidare un segreto a qualcuno, nella certezza che egli non lo diffonderà ulteriormente, si risolve in una fiduciosa speranza, l'aspettativa di segretezza della comunicazione *social*, per come oggi quest'ultima viene regolata e utilizzata, costituiscono una sorta di ossimoro del quale non si può evitare di tener conto.

7) Il vaglio dell'antigiuridicità della condotta e la tutela costituzionale; un vuoto da colmare anche attraverso il principio di responsabilità.

Alla luce di quanto considerato, tuttavia, si deve prendere atto che la tutela di rango costituzionale accordata al contenuto dello scambio di corrispondenza veicolato tramite una condivisione digitale pur se questa non risulta idonea ad escludere i terzi dalla conoscenza, postula un principio dilatato a dismisura, soprattutto in un'epoca in cui la corrispondenza non viaggia più sulle dimensioni spazio temporali che furono concepite dai padri costituenti.

Come anticipato, infatti, le pronunce in commento finiscono per escludere un vaglio nel merito della fattispecie oggetto del giudizio – la condivisione del video dove veniva raffigurato una cliente in sovrappeso ed il messaggio vocale contenente pesanti ingiurie nei confronti del superiore gerarchico – ritenendo *tout court* che la conversazione su un gruppo *Whatsapp* sia un mezzo di comunicazione riconoscibile come convenzionalmente segreto. In questa maniera non ci si sofferma adeguatamente sulla sussistenza nella fattispecie concreta dei citati parametri che potrebbero rendere illegittima (se conosciuta o, comunque, conoscibile) la condotta del lavoratore in relazione alla verifica in concreto del modo dell'espressione e del suo contenuto, del mezzo utilizzato, dell'intenzione perseguita o della valutazione preventiva del rischio connesso al comportamento assunto, della qualifica dei destinatari. Tutti elementi che parametrano la singola condotta ai canoni essenziali richiesti dal principio generale che informa la diligenza dell'uomo medio.

Ragionando per paradossi, invece, nella prospettiva di valorizzare la rilevanza dell'elemento soggettivo nella disamina delle condotte del lavoratore riconducibili alla sua valutazione prognostica del rischio, con riferimento ad altra libertà fondamentale dell'individuo articolata nel diritto alla salute, la stessa giurisprudenza in materia di infortunio sul lavoro insegna che, in caso di sinistro, il datore di lavoro non è responsabile solo se l'imprudenza del dipendente ha determinato un rischio che travalica la sua sfera di controllo e, dunque, se la responsabilità dell'accaduto sia ascrivibile ad una negligenza assoluta di quest'ultimo non controllabile dal datore (da ultimo, Cass. pen., 22843/2025). In altre parole, *“se il lavoratore è responsabile esclusivo della propria condotta e l'abbia posta in essere non valutando ex ante le conseguenze che la stessa potrà determinare e, di fatto, avrà poi determinato”*.

La responsabilità dell'individuo, dunque, non può essere collocata ai margini della valutazione devoluta al Giudice solo perché il grado della stessa si evince da un documento o da un fatto coperto da una garanzia assoluta di segretezza e non può essere irrilevante, come invece si ritiene, la differenza abissale che esiste fra la conoscibilità di un fatto, in astratto preclusa, e la sua materiale conoscenza verificata in concreto.

In tal senso, i *social media*, così come una *chat* di gruppo di *Whatsapp*, non sono strumenti con i quali possa instaurarsi un rapporto comunicativo attuato con cautele e modalità idonee ad escludere terzi dalla conoscenza, tanto più che gli stessi sono ontologicamente connessi, appunto, ad una funzione di dichiarata condivisione e socialità. Sul punto, si evidenzia come sia una stessa delle due pronunce in esame (Cass. 5334/2025) a sottolineare, al fine di qualificare come segreta una conversazione digitale, la necessità che quest'ultima presenti tali caratteristiche.

Accedendo alle categorie civilistiche, poi, un ulteriore punto di analisi del tema si può individuare nel canone interpretativo della presunzione. Ai sensi dell'art. 2727 c.c., come è noto, queste ultime

sono le conseguenze che la legge o il Giudice trae da un fatto noto, in qualche modo conosciuto, per risalire ad un fatto ignorato, che non si sarebbe potuto conoscere, comunque devoluto alla sua cognizione. Applicando tale criterio alla fattispecie oggetto della sentenza, il fatto noto sarebbero il video o il messaggio vocale inoltrati sulla *chat* dei colleghi, da cui potrebbe risalirsi a quello ignorato, ossia che una volta pubblicato e, quindi, reso non più segreto, quel video sarebbe stato conoscibile da soggetti terzi rispetto ai destinatari.

È appena il caso di accennare, inoltre, un ulteriore angolo prospettico: la più recente dottrina civilistica si sta interrogando su possibili profili di contiguità fra le *chat*, i *social* e la condivisione dialogica per via telematica da un lato e le associazioni non riconosciute di cui all'art. 36 c.c., dall'altro. Il parallelismo si sviluppa considerando in entrambi i casi la sussistenza del vincolo di un fenomeno di "*socialità virtuale*" regolato da un amministratore (e dai suoi poteri) e/o da un rapporto contrattuale a monte (Di Raimo, *Le associazioni non riconosciute*, Tratt. Dir. civ e comm., Milano 2024) e non può dubitarsi che gli enti in parola si collochino *ex se* al di fuori del perimetro della segretezza.

Le pronunce in analisi si soffermano altresì sull'interpretazione della natura e della portata del concetto di corrispondenza offerta dalla Corte Costituzionale secondo la quale queste vanno ricercate e individuate in un paradigma ampiamente comprensivo, tale da abbracciare ogni comunicazione di pensiero umano tra due o più persone determinate, attuate in modo diverso dalla conversazione in presenza. Il Giudice delle leggi ha ribadito che la tutela accordata dall'articolo 15 Cost. prescinde dalle caratteristiche del mezzo tecnico utilizzato ai fini della trasmissione del pensiero e che 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 (Corte Cost sent. n. 170 2023).

Fermo quanto chiarito dalla Corte Costituzionale, come anticipato, rispetto alla casistica in esame non può prescindere dalla considerazione che, nei casi di specie, la *chat* di *Whatsapp* è utilizzata non solo come mezzo di comunicazione ma come strumento per la diffusione di contenuti che tuttavia i partecipanti sono interessati a conoscere in ragione della loro funzione contestualizzata nel rapporto di lavoro e, perciò, della prestazione che devono obbligatoriamente assolvere.

Quest'ultimo, allora, è forse l'aspetto dirimente del tema in analisi che dovrebbe permettere di rivisitare l'interpretazione strettamente formalistica dei concetti di corrispondenza e segretezza. Il dato per cui la *chat* sia composta da colleghi, per rimanere nell'esempio del caso oggetto delle ordinanze in commento, non è un elemento irrilevante perché questi sono soggetti qualificati in funzione del fatto che tale comunicazione avviene nell'ambito di un contesto lavorativo.

Nelle more della pubblicazione di questi scritti, peraltro, la Corte di Cassazione è intervenuta confermando la giusta causa di un recesso datoriale a seguito di un epiteto rivolto da una lavoratrice nei confronti del suo superiore gerarchico, valorizzando appunto la circostanza a mente della quale tale condotta era stata assunta "in presenza di altra dipendente", così determinando la sensibile accentuazione della "gravità" e della "platealità" della stessa ai fini della valutazione della sussistenza della giusta causa (Cass. 24 luglio 2025, n. 21103).

E ancor più di recente, poi, La Suprema Corte, con sentenza 11 dicembre 2025, n. 32283, ha ulteriormente enfatizzato il valore almeno parzialmente "lavorativo" di una *chat* cui partecipano colleghi di una determinata realtà lavorativa, laddove questa venga utilizzata (anche) per comunicazioni di servizio tramite *account* aziendale, potendo così qualificarsi alla stregua di uno "strumento di lavoro".

La platealità, dunque, intesa come contesto ambientale rilevante ai fini dell'accertamento della anti-giuridicità della condotta, rimane un canone fattuale dal quale non si può prescindere nella

valutazione della fattispecie che, con riferimento alle ipotesi in argomento, dilata la sua gravità proprio in ragione dell'espressione usata (o della condotta assunta) in presenza di altri colleghi con i quali si condivide il contesto lavorativo.

In questo modo, la *chat* fra colleghi è di per sé un luogo idoneo a realizzare una condotta rilevante sotto il profilo disciplinare proprio perché ambiente aperto ai medesimi soggetti titolari di interessi a conoscere le vicende della medesima attività lavorativa. Dunque, rimanendo nell'esempio, ci si domanda come possa rappresentare una giusta causa di licenziamento l'aver pronunciato in presenza di altri dipendenti un'espressione offensiva nei confronti del datore di lavoro e, al contempo, la medesima dichiarazione resa nella *chat* di colleghi nemmeno possa essere vagliata in punto di antigiuridicità.

Il cuore del problema, allora, risiede nel rischio della conseguenza estrema dell'impostazione ermeneutica sostenuta dalla Corte di Cassazione: la sostanziale irrilevanza della fattispecie dedotta in giudizio, in ragione della segretezza della conversazione ed a prescindere dalla contestualizzazione di quest'ultima in una *chat* solo apparentemente chiusa ma in realtà aperta proprio perché relativa all'ambito lavorativo.

Alla luce dell'interpretazione costituzionale, sembra quindi corretto sottolineare che, ferma l'estensione della garanzia di cui all'art. 15 Cost. a qualsiasi strumento utilizzato per la comunicazione, ciò non esclude che, in forza del contenuto e della pluralità di destinatari ai quali la comunicazione attraverso quello strumento è potenzialmente indirizzata, quest'ultimo possa non rispondere al parametro di mezzo idoneo ad escludere i terzi dalla conoscenza, con ciò esorbitando dal cono d'ombra protettivo del vincolo di segretezza.

In altre parole, seppur sia necessario, e irrinunciabile, riconoscere la tutela costituzionale a ogni forma di corrispondenza riservata, così come peraltro nessuno può ragionevolmente anche solo immaginare di revocare in dubbio, non può prescindere dal considerare che l'utilizzo dei *social* sia virtualmente, (*rectius*: potenzialmente) idoneo a dar luogo ad un'infinita serie di "inoltre" non governati ed ingovernabili delle dichiarazioni ivi rese e, dunque, a diffonderle ben oltre il controllo del mittente iniziale.

È fuor di ogni dubbio, allora, la necessità che il concetto di corrispondenza non si cristallizzi nelle forme tradizionali arcaiche ma si apra alla comunicazione veicolata dai nuovi mezzi di derivazione tecnologica e dai luoghi virtuali, dove si consuma gran parte della socialità. Tuttavia, la pacifica inclusione delle conversazioni, effettivamente riservate, avvenute tramite *social* nella garanzia costituzionale non comporta, per ciò solo, che il contenuto delle dichiarazioni e l'intrinseca potenziale pluralità di destinatari non sia in alcun caso valutabile al fine di verificare se, per le modalità con le quali lo strumento comunicativo è utilizzato, sussista un'effettiva segretezza da tutelare e, qualora questa manchi, se i contenuti ivi condivisi siano censurabili in punto di antigiuridicità.

Ebbene, la giurisprudenza della Corte di Cassazione definisce la conversazione digitale alla stregua di una "busta chiusa".

Senza voler considerare che, ai tempi in cui la corrispondenza era affidata al mezzo cartaceo, la chiusura della busta era considerato un gesto espressivo di mancanza di fiducia nei confronti del soggetto incaricato della consegna rispetto al contenuto della comunicazione, sembra più ragionevole qualificare la *chat* non come una busta sigillata bensì come una stanza al cui interno si muovono presenze indefinite, come peraltro è suggerito dall'originaria denominazione di questi spazi comunicativi virtuali, identificati, appunto, come "*chat room*".

Né può ignorarsi, sotto il profilo più strettamente empirico, come nell'ambito lavorativo una comunicazione inviata a più destinatari si chiama "circolare" e che più persone che parlano in un

unico contesto “dialogano”, mentre più colleghi che dialogano di temi comunque connessi al lavoro, danno luogo ad una riunione.

8) La rilevanza dell'elemento soggettivo

Da tale prospettiva può trarsi un'importante conclusione. Si prenda l'esempio della conversazione sulla *chat* di colleghi durante la quale uno di questi esprime un giudizio negativo su alcuni comportamenti del datore di lavoro: è logico presumere che lo stesso soggetto probabilmente si sarebbe trattenuto e non avrebbe altresì pronunciato le stesse considerazioni durante una riunione formalmente convocata. In tale contesto si sarebbe attenuato l'*animus* del propalatore e ciò dimostra esattamente come l'intenzione con la quale le dichiarazioni vengono rese deve essere sindacabile e non possa essere protetta dallo schermo della segretezza che la pone al riparo da qualunque vicenda personale.

Nei casi che ci occupano, i contenuti sono stati condivisi sulla *chat* e, dunque, simultaneamente inoltrati ai 15 (quindici!) partecipanti del gruppo. Da tale condotta, evidentemente assunta con *animus* meno attento alle conseguenze della condotta stessa, è tuttavia derivato il rischio, poi avveratosi, che tra questi ultimi vi fosse qualcuno che potesse diffondere il video all'esterno della *chat*.

Torna, sul punto, l'insegnamento manzoniano a mente del quale “*d'amico fidato in amico fidato, il segreto gira e gira per quell'immensa catena, tanto che arriva all'orecchio di colui o di coloro a cui il primo che ha parlato intendeva appunto di non lasciarlo arrivar mai*”.

Ulteriore aspetto critico, su cui non è possibile sorvolare, è la gestione del rapporto di responsabilità del soggetto che trasmette il messaggio e di quello che, in un secondo momento, lo inoltra. Il primo divulgatore può disporre del contenuto ma, nel farlo, si assume la responsabilità della possibilità che quest'ultimo venga ulteriormente trasmesso da altri con tutte le conseguenze del caso.

La consapevolezza della forza espansiva e di amplificazione del mezzo di comunicazione utilizzato, invero, sono oramai un dato immanente all'uso dei *social* ed acquisito alla percezione comune. Dall'assunzione di tale rischio deriva il superamento dei tradizionali canoni della segretezza e l'esigenza di una loro profonda rilettura da declinarsi con riferimento all'attuale valore della riservatezza, spesso sacrificata per mano, più o meno consapevole, dei suoi stessi titolari.

In forza di ciò, la fondamentale tutela costituzionale della segretezza dovrebbe essere raccordata con le regole dell'esperienza in modo da impedire di rendere del tutto impermeabile la fattispecie oggetto del procedimento disciplinare da un suo vaglio nel merito, relegando il contenuto, le modalità, i soggetti destinatari delle comunicazioni ad elementi del tutto irrilevanti.

Il rischio di un eccessivo formalismo giuridico nell'interpretazione dei concetti di corrispondenza e segretezza è quello di giungere a conclusioni coerenti in termini sistematici ma molto insidiose perché idonee ad invalidare la contestazione disciplinare, così finendo per travolgere, attraverso una valutazione degenerativa, l'illegittimità del procedimento disciplinare stesso e, dunque, il diritto-dovere della parte datoriale di disporre del potere gerarchico.

9) Una diversa prospettiva di analisi del tema della segretezza

Dalle riflessioni sviluppate sorgono diverse domande che possono contribuire ad analizzare il tema in esame da una prospettiva trasversale, evidenziando altresì le possibili criticità derivanti dalla soluzione così rigorosa offerta dalla Suprema Corte e, dunque, un'opportuna relativizzazione delle conclusioni cui Essa è pervenuta.

In primo luogo, sembra opportuno domandarsi quali sarebbero le conseguenze nel caso in cui ad essere diffuse non fossero conversazioni tenute in una *chat* di colleghi ma in un gruppo

Whatsapp circoscritto ai dirigenti del vertice aziendale che esprimono giudizi sulla scarsa produttività o commenti personali su alcuni dipendenti. In tale ipotesi, non sembrerebbe ragionevole ipotizzare una parità di rigore interpretativo del concetto di segretezza al fine di rendere insindacabile il contenuto di tali dichiarazioni. Al contrario sono numerosi gli indici che lasciano intravedere una possibile, diversa conclusione. Anzi tutto, il principio del *favor* del contraente debole in forza del quale la tendenza è quella di tutelare maggiormente la parte che, in un contratto, si trova in una posizione di debolezza rispetto all'altra; nel caso di specie, per definizione, il lavoratore, anche alla luce dell'art. 4 della Carta costituzionale che, come noto, prevede quale obiettivo della Repubblica quello di promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro, riconosciuto a tutti i cittadini.

Ecco allora che proprio dall'analisi dell'art. 4 Cost., in particolare del secondo comma, è possibile individuare una chiave di lettura alternativa per ricercare un nuovo equilibrio tra garanzie di medesimo rango costituzionale. Se, infatti, ciascun cittadino è chiamato a concorrere al progresso materiale e morale della società, ciascuno è titolare altresì di un dovere di "continenza formale" e di scrupolo nel modo di lavorare e, soprattutto, è tenuto alla correttezza dell'adempimento. Quest'ultimo parametro costituisce un filtro costituzionale, seppur meno considerato, per giudicare fatti incidenti sul rapporto di lavoro.

Un ulteriore interrogativo non trascurabile riguarda la sensibilità dei colleghi che, per il contenuto divulgato sulla *chat* di gruppo possano sentirsi offesi. Si torni all'esempio al video della cliente in sovrappeso: se tale condotta comportasse la lesione della personalità e scoprisse la vulnerabilità di alcuni membri alla *chat*, ci si deve chiedere se questa sia una questione confinabile nel rapporto tra le parti coinvolte o se, invece, richiede l'attivazione dell'onere del datore di lavoro (art. 2087, c.c.) di garantire la tutela morale e materiale della salute dei propri dipendenti. Trincerando il contenuto della conversazione dietro il dogma della segretezza, il datore non potrebbe avere alcun potere di intervento su azioni che inquinano l'ambiente lavorativo e che espongono alcuni dipendenti a pressioni psicologiche di vario genere e il disvalore della condotta sarebbe reso immune perché coperto dalla segretezza della conversazione.

Unitamente a tale aspetto è bene sottolineare, inoltre, un risalente ma tuttora attuale orientamento della giurisprudenza secondo cui sono sanzionabili da parte del datore di lavoro le condotte dei dipendenti che abbiano un valore disincentivante nei confronti degli altri colleghi o che possano rappresentare precedenti utili a delegittimare i vertici dell'azienda. Tali sono certamente gli apprezzamenti ingiuriosi verso i superiori gerarchici che non trovino sanzione disciplinare o la derisione dei clienti di un'azienda che possa innescare un meccanismo interno di emulazione fra colleghi convinti della propria immunità.

10) Il disvalore ambientale ed i limiti del valore assoluto della segretezza.

Dunque, viene in rilievo il tema del cosiddetto disvalore ambientale che impone di valutare la condotta del lavoratore in relazione alla sua idoneità ad assurgere a modello diseducativo e disincentivante. Ciò è ancor più rilevante nel caso in cui il divulgatore della notizia all'esterno della *chat* di gruppo sia un altro collega che solleva il problema al datore di lavoro. In tale ipotesi è ancora considerabile indifferente il contenuto della comunicazione, ormai non più segreto perché diffuso? In che modo può ravvisarsi un'illegittimità della condotta datoriale che si risolva nell'aver violato la segretezza se il messaggio è stato inoltrato all'esterno da parte di un altro dipendente? Deve sottolinearsi, infatti, che nel caso appena ipotizzato la segretezza della comunicazione viene meno non a causa del datore che contesta l'illecito disciplinare ma perché un altro dipendente ha diffuso la conversazione, proprio per denunciarne il contenuto.

La segretezza viene meno nel momento in cui la comunicazione viene rivelata all'esterno, divenendo in qualche modo pubblica anche solo perché nota, con la conseguenza che dovrebbe potersene giudicare il contenuto. Una valutazione nel merito della dichiarazione lascerebbe, in ogni caso, impregiudicato il rapporto tra eventuali responsabilità del soggetto che ha postato la notizia e quello che l'ha diffusa all'esterno senza il preventivo consenso dell'interessato.

Diversamente ragionando, se la dichiarazione resa attraverso il *social*, o nella *chat* di gruppo, fosse tale da incidere nella dinamica dell'ambiente lavorativo, come potrebbe l'azienda ignorare il fatto dopo averlo appreso dal momento che è stato denunciato da un altro dipendente?

Qualora il contenuto della condotta sia tale da violare il codice etico, inteso come fonte extra legislativa idonea a produrre regole di comportamento, come potrebbe il datore di lavoro tralasciare la gravità del fatto stesso e non intervenire con una contestazione disciplinare qualora ne sussistano i presupposti?

Deve considerarsi altresì che può esporre ad una critica di incoerenza il non attribuire alcun significato agli avvenimenti che si consumano in un contesto chiuso, quale la *chat* dei colleghi, a fronte della pacifica rilevanza delle condotte extralavorative che realizzano "comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso" (*ex multis* Cass. sent. n. 31866/2024). Ciò a maggior ragione se si considera che deriva spesso dallo stesso contratto collettivo, l'obbligo di osservare in modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Non può sussistere dubbio di sorta, allora, circa il fatto che queste norme fossero perfettamente applicabili al rapporto di lavoro oggetto dell'ordinanza sul caso del video della cliente sovrappeso, e che le stesse pur essendo state violate dalla condotta della dipendente non hanno trovato attuazione per il fatto che secondo la Corte di Cassazione si trattava di un comportamento irrilevante in quanto protetto dallo schermo costituzionale di cui all'articolo 15 Cost..

Una possibile nuova e diversa prospettiva di indagine, dunque, si propone di ragionare sull'espugnabilità della roccaforte della segretezza.

A tal fine, è importante soffermarsi anche sugli accorgimenti preventivi che l'Avvocato dovrebbe svolgere per verificare la legittimità di un procedimento disciplinare, anzi tutto verificando che quest'ultimo abbia comunque superato gli ulteriori e ordinari filtri di legittimità (tempestività, specificità, garanzie difese e obblighi procedurali in genere) e che la contestazione consideri se la condotta sia stata realizzata durante l'orario lavorativo, eventualmente per mezzo di un pc o cellulare aziendale, se la stessa abbia rappresentato una fonte di distrazione dalla prestazione da assolvere e se abbia arrecato pregiudizio alla parte datoriale o alle sue attività.

Tali elementi, se sussistenti, ben declinati ed articolati, evidenziano il possibile punto di collisione fra il dogma della segretezza e la necessità di verificare se, al di là di questa, ci sia o meno una condotta antigiuridica che, in quanto tale è comunque meritevole di un vaglio di merito anche se non necessariamente sanzionatorio.

La fattispecie, in definitiva, non può comunque rimanere protetta dallo scudo della segretezza che nulla o niente ha a che spartire con la libertà di espressione, la cui irrinunciabile tutela attuativa non può conoscere, questa sì, deroga alcuna.

Ma la valutazione prognostica dell'imperscrutabilità del contenuto della comunicazione fra colleghi non può risolversi nella sottrazione della fattispecie al controllo di legittimità sia del corretto esercizio delle facoltà e dei doveri datoriali, sia della riconducibilità della condotta al catalogo degli artt. 2104 e 2105 cod. civ. a mente del quale, ad esempio, l'eccessivo utilizzo dei *social* o degli altri mezzi di comunicazione nel tempo, durante l'orario di lavoro, resta infatti

precluso in sé perché fonte di distrazione e, evidentemente, incompatibile con il diligente assolvimento della prestazione lavorativa (Cass. Sez. Lav. 3133/2019).

Vi sono poi ulteriori aspetti la cui natura suggerisce una soluzione interpretativa che, a prescindere dai suoi esiti, tuteli la percorribilità sostanziale di un procedimento disciplinare originato da fatti qual sono quelli in argomento.

In primo luogo, non dovrebbe trascurarsi l'incidenza dell'idoneità del messaggio alla sua diffusione, valutando in punto di diligenza la rilevanza dell'errore di sottovalutazione preventiva del rischio, anche in considerazione dell'istintività nell'utilizzo del mezzo di comunicazione, che espone all'incognita di una espressione del proprio pensiero troppo repentina (art. 2104 cod. civ.). Inoltre dovrebbe giudicarsi l'antigiuridicità della condotta che, attraverso la diffusione dei segni distintivi dell'impresa o l'individuazione del proprio *management*, espone la parte datoriale al rischio di riconoscibilità per sé e per i suoi dipendenti (art. 2105 cod. civ.).

Ed ancora, come accennato, sarebbe doveroso soffermarsi sulla circostanza che le dichiarazioni rese possano ledere la sensibilità dei singoli colleghi o siano tali da alimentare il disvalore dell'ambiente lavorativo tramite condotte direttamente riconducibili al concetto di insubordinazione, come declinato dalla legge e dai vari modelli di Ccnl, da intendersi non solo come inadempimento alle disposizioni ricevute ma, alla luce del dovere di fedeltà, in un'accezione più ampia che valuti ogni condotta sotto il profilo della sua idoneità a pregiudicare l'esecuzione della prestazione nel quadro della organizzazione aziendale (Cass. 5804/1987).

Infine, dovrebbe pur sempre valutarsi l'eventuale sussistenza del legittimo esercizio del diritto di critica, di satira e del rispetto dei requisiti di continenza formale delle espressioni o delle immagini diffuse per eventualmente distinguerla e tenerla indenne dal rischio di un'ipotesi delittuosa che fosse realizzata attraverso la condivisione di messaggi o contenuti comunicativi di altro tipo. Tali elementi sono circostanze il cui disvalore giuridico non dovrebbe comunque poter rimanere inesplorato perché reso impermeabile dalla garanzia costituzionale della segretezza.

11) Conclusioni

Nella prefazione di Guido Alpa alla recentissima e ancor più preziosa riedizione delle Istituzioni di diritto privato di Giuseppe Ferri (Pisa, 2025), si evoca, riferendosi allo stesso, il ruolo del *“giurista colto e raffinato e, perciò, non incline a rappresentazioni astratte ed erudite, propri perché armato da uno spirito pragmatico che cerca nel diritto l'affermazione dei valori di libertà e, nel contempo, la soluzione di problemi concreti in modo efficiente”*.

Senza qui voler minimamente accostare le odierne riflessioni alla personalità e alle qualità sopra indicate ed appannaggio di quell'illustre giurista, lo stimolo che si trae dal tratteggiamento di quel ruolo cui ogni operatore del diritto dovrebbe ambire è appunto quello di cercare soluzioni che siano efficienti, capaci di regolare l'attualità dei rapporti giuridici in un'ottica di rigorosa legittimità e di bilanciamento dei rispettivi interessi.

Con tale approccio, sia consentito concludere evidenziando che la tutela della segretezza della corrispondenza, così come appare formulata nel testo costituzionale, è figlia della opportuna e fondamentale reazione ad un'epoca storica in cui questa costituiva un valore totalmente negato. La presente analisi ha cercato di indagare un altro aspetto, ossia la necessità che, a fronte di condotte tenute nell'ambito di un contesto lavorativo, anche se consistenti nella sola espressione di dichiarazioni o nella divulgazione di contenuti in *chat* tra colleghi, dovrebbe essere sempre possibile per il Giudice verificare la gravità e l'*animus* con cui il soggetto ha agito in un contesto che solo virtualmente può dirsi “segreto”.

Ciò non comporta la necessaria sanzionabilità delle condotte, bensì unicamente la sindacabilità nel merito delle stesse.

Ed infatti, nel caso dell'ordinanza relativa alla diffusione del video della cliente sovrappeso, l'annullamento del licenziamento da parte della Cassazione appare vieppiù corretto poiché la sanzione era comunque del tutto sproporzionata al fatto commesso.

Quel che ci si domanda, però, è se non sarebbe più garantista che il giudizio sulla condotta realizzata, invece di arroccarsi nella torre della segretezza si confrontasse, al fine di espugnarlo, con il campo dell'antigiuridicità della fattispecie escludendone o accertandone, caso per caso, la sussistenza.

La tutela sia del datore di lavoro che del lavoratore stesso dovrebbe passare attraverso l'esame nel merito della questione, escludendo che il velo della segretezza precluda un'analisi della fattispecie, qualunque essa sia. In tal modo, la condotta diligente del lavoratore che ha semplicemente espresso un'opinione, condividendola con i colleghi, sarebbe comunque correttamente garantita e tutelata.

Non si intende discutere l'irrinunciabile libertà di espressione del lavoratore ma neppure si condivide un'interpretazione della stessa, e della tutela della segretezza, che si risolva nell'impossibilità materiale di poter valutare nel merito il contenuto delle espressioni rese.

In ciò sta l'auspicio di un'evoluzione in punto di elaborazione ed attualizzazione dei canoni generali, caposaldo imprescindibile del comune vivere civile, alla luce della nuova realtà delle forme di espressione del pensiero umano, di cui dà comunque conto la Cassazione (5936/2025) che conclude il proprio ragionamento piantando il seme del dubbio affermando che l'informazione così acquisita sia irrilevante nel merito potendo *“al più, attivare forme di attenzione per possibili eventi successivi”*.

In buona sostanza, *“non posso dire di sapere ma sappi che io so”*: il che, a ben guardare, rischia di aprire uno scenario ancor più insidioso che degrada verso un possibile ed effettivo abuso dei poteri di controllo, immune dalle garanzie procedurali di cui all'art. 7, L. 300/1970, rispetto a quello che si realizzerebbe consentendo la piena sindacabilità di condotte divulgate frettolosamente su mezzi che non ne assicurano e, anzi, ne rendono assolutamente probabile, la conoscibilità esterna.