



**Numero 1 / 2026**

**Valentina RICCHEZZA**

**L'esercizio del potere disciplinare e il diritto di critica del lavoratore ai tempi dei *social network*: riflessioni a margine dei recenti interventi giurisprudenziali**

# L'esercizio del potere disciplinare e il diritto di critica del lavoratore ai tempi dei *social network*: riflessioni a margine dei recenti interventi giurisprudenziali<sup>1</sup>

Valentina RICCHEZZA

*Giudice del Tribunale del lavoro di Santa Maria Capua Vetere*

**1. Introduzione 2. Libertà di manifestazione del pensiero, diritto di critica e obbligo di fedeltà: coesistenza 3. Il diritto di critica e lo spazio “virtuale”: è sempre libera manifestazione del pensiero?**

## 1. Introduzione

Nell'epoca in cui imperversa l'utilizzo dei social network e la libera manifestazione del pensiero ha assunto la fisionomia di un “diritto tiranno”<sup>2</sup> - prerogativa irrinunciabile dell'individuo - il diritto di critica esercitato dal lavoratore, in quanto espressione del principio costituzionale di libera manifestazione del pensiero, sembra non impattare sul sinallagma contrattuale e non integrare una violazione dell'obbligo di fedeltà anche quando, esercitato nello spazio virtuale possa, per la diffusività del mezzo e la conseguente velocità di diffusione dei contenuti, integrare astrattamente, superati i limiti, una violazione dell'obbligo di fedeltà<sup>3</sup>.

Del resto dal punto di vista sociologico è stato da tempo denunciato il cambiamento epocale che la nostra società sta attraversando, i due mondi che abitiamo - reale e virtuale - sembrano essere tra loro diversi, disciplinati da regole diverse, per cui in quello virtuale tutto sembra possibile per la scarsa consapevolezza della diffusività di dati immessi.<sup>4</sup> È, tuttavia, patrimonio comune la consapevolezza della forza di *amplificazione e divulgativa* di cui i social network sono dotati.<sup>5</sup>

Come è stato rimarcato<sup>6</sup> “la normalità, direi anzi la familiarità, con cui queste forme di comunicazione e di socializzazione entrano nel quotidiano, spesso fanno tuttavia il paio con un loro uso scriteriato o inopportuno o, quantomeno, privo di buon senso e razionalità. Alcuni fattori ricorrenti nelle dinamiche di utilizzo e approccio dei social concorrono a tale cortocircuito mentale: - la ricerca dell'approvazione sociale (virtuale) a qualunque costo, del piacere e riscuotere consensi, con relativa perdita del senso critico e della dimensione reale dell'esistenza, - altrettanti effetti sono dati dall'assoluta eterogeneità dei contenuti e delle opinioni: si può credere di poter dire di tutto e

<sup>1</sup> Il presente contributo è una rielaborazione della relazione tenuta in occasione del webinar organizzato dalla sezione Lazio di AGI (Avvocati Giuslavoristi italiani), in data 23.06.2025, dal titolo “Comunicazione sui social media: libertà di espressione, segretezza della corrispondenza e potere disciplinare”. Le note riportate sono, quindi, essenziali.

<sup>2</sup> L'espressione “figurata” è ravvisabile nella sentenza della Corte Costituzionale n. 85/2013 ove i Giudici delle Leggi rimarcavano che ogni diritto costituzionale deve essere bilanciato con diritti e principi ricorrenti per cui “nessun diritto è tiranno”.

<sup>3</sup> La giurisprudenza è consolidata nel ritenere che lo “scorretto esercizio del diritto di critica” debba ricondursi alla violazione dell'obbligo di fedeltà, anche in assenza di una violazione dell'obbligo contrattuale in senso stretto. Ex multis Cass. n. 27939/2021, Cass. n. 19092/2018. In dottrina per una ricostruzione attuale della tematica si rinvia a W. Chiaromonte, *Il social networking del lavoratore. Limiti e tecniche di tutela*, 2024, p. 141 ss. e alla bibliografia ivi riportata.

<sup>4</sup> Asnaghi, *Il licenziamento ai tempi di Facebook: rilevanza disciplinare nell'uso dei social network*, in www.clavoro.it, 26 settembre 2018, 1.

<sup>5</sup> G. Bandelloni, *Il diritto di critica alla prova dei social network*, in L.I.I., vol 8, n. 2, 2022, 3.

<sup>6</sup> Asnaghi, op. cit.; cfr. anche per un'analisi ampia anche delle ragioni sociologiche V. Tenore, *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed esplicativi: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, in LDE n. 2/2019

*discettare di tutto, rapportarsi con tutti, annullare distanze (sociali e culturali) che invece realmente esistono e ingannarsi sulle reali capacità personali di comprensione e di dibattito; - la forma di immediatezza e velocità delle risposte e delle azioni, che da un lato determinano un uso dell'intelletto inversamente proporzionale alla rapidità delle stesse e, dall'altro, richiedono talvolta un bisogno di super connessione quasi in tempo reale (d'altronde, se si arriva a confondere quella con la vita vera, il tempo in cui si è disconnessi è parificato a un non-vivere)".*

È evidente, quindi, come sembrerebbe essere ormai superata la distinzione tra profilo “aperto” o “chiuso” del social ai fini del bilanciamento dei contrapposti interessi perché le valutazioni condivise con un numero ristretto di utenti possono essere “ripostati” e con un semplice clic o anche con uno screen, prescindendo dall'amicizia virtuale.

E allora il diritto di critica del lavoratore che, a partire dalla sentenza della Suprema Corte n. 1173 del 1986, deve, per essere legittimamente esercitato, seguire i canoni di legittimità mutuati dal decalogo dei giornalisti<sup>7</sup>, se espresso mediante social media essere necessariamente riadattato? L'esercizio del diritto di critica, intesa quale libera manifestazione del pensiero, in che termini può fondare la violazione dell'obbligo di fedeltà e, quindi, l'esercizio del potere disciplinare?

Questa breve analisi che condurrò, senza alcuna pretesa di esaustività, cercherà di offrire una sorta di fotografia di taluni arresti della giurisprudenza di merito e di legittimità relativi al legittimo/illegittimo esercizio del potere disciplinare datoriale, allorquando il prestatore di lavoro eserciti il diritto di critica “oltre i limiti” utilizzando quale veicolo di esternazione un social network.

## 2. Libertà di manifestazione del pensiero, diritto di critica e obbligo di fedeltà: coesistenza

L'esercizio del diritto di critica, in quanto declinazione della libertà di manifestazione del pensiero, radica nell'articolo 21 Cost. il suo fondamento positivo<sup>8</sup>. La previsione costituzionale si salda, sia a livello sovranazionale con l'articolo 10 della Cedu (rubricato, appunto, libertà di espressione)<sup>9</sup> e l'art. 19 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, sulla libertà di opinione e espressione, sia, a livello nazionale, con la legislazione speciale e, segnatamente, gli articoli 1 e 8 della l. n. 300 del 1970.

La scelta del legislatore di collocare questa libertà nell'*incipit*<sup>10</sup> dello statuto dei lavoratori è sintomatica di una scelta valoriale, cioè quella di garantire la libera realizzazione della personalità del lavoratore anche nel contesto aziendale; è indubbio, tuttavia, che la latitudine della libertà di opinione incontri delle restrizioni o anche degli ampliamenti a seconda del ruolo che il lavoratore riveste all'interno dell'organizzazione aziendale.

<sup>7</sup> Tracciato dalla Corte di cassazione, Sezioni Unite n. 5259 del 1984.

<sup>8</sup> Come statuito dal dato normativo l'unico limite è il “buon costume” e gli altri limiti devono essere individuati nelle altre previsioni contenute nel dato costituzionale. Con riferimento all'onore e alla reputazione la sentenza n. 86 del 1974 della Corte costituzionale ha affermato che «*la previsione costituzionale del diritto di manifestare il proprio pensiero non integra una tutela incondizionata e illimitata della libertà di manifestazione del pensiero, giacché, anzi, a questa sono posti limiti derivanti dalla tutela del buon costume o dall'esistenza di beni o interessi diversi che siano parimenti garantiti o protetti dalla Costituzione. [...] E tra codesti beni ed interessi, ed in particolare tra quelli inviolabili, in quanto essenzialmente connessi con la persona umana, è l'onore (comprensivo del decoro e della reputazione)*». Sul contemporamento tra l'art. 21 Cost. e gli artt. 2 e 3 Cost si vedano anche i seguenti precedenti di legittimità: Cass. 22 agosto 1997, n. 7884, DL, 1998, II, 166; Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, RIDL, 1999, II, 346, nt. P. Tullini; in RGL, 1999, II, 455, nt. M. Aimo; Cass. 22 ottobre 1998, n. 10511, RGL, 1999, 445, nt. M. Aimo; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, MGL, 2001, 792, nt. R. Giovagnoli; Cass. 17 dicembre 2003, n. 19350, FI, voce Lavoro (rapporto), 2003, n. 1129. Per i rinvii bibliografici più ampi si rinvia a F. D'Aversa, *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei social media e degli altri sistemi di interazione sociale*, in LLI, vol. 5, n. 2, 2019, p. 51 ss.

<sup>9</sup> Corte EDU del 25 marzo 1995, ric. 8734/79, Barthold c. Germania.

<sup>10</sup> W. Chiaromonte, L.M. Vallauri (a cura di), *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Vol. II. Scritti scelti di diritto del lavoro.*, Firenze, 2024, 407 ss.

L'analisi, sia pure in maniera estremamente sintetica, non può prescindere da due preliminari considerazioni: il lavoratore è tenuto, in attuazione del rapporto di lavoro, ad osservare l'obbligo di fedeltà, ex art. 2105 c.c. che può essere violato se il diritto di critica è esercitato illegittimamente; l' obbligo di fedeltà, che permea il sinallagma contrattuale, si espande e restringe a seconda del ruolo rivestito dal dipendente<sup>11</sup> e può assumere diverse caratterizzazioni se la violazione sia riconducibile ad una condotta lavorativa o extralavorativa.

Sicuramente l'approdo, al momento saldo, cui è giunta la giurisprudenza di legittimità<sup>12</sup> chiarisce che la critica del lavoratore da esercizio lecito di un diritto può trasformarsi in un illecito disciplinare allorquando superi i limiti che, come statuito dalla S.C., con la sentenza n. 1173 del 1986, integrano il c.d. "decalogo del buon lavoratore".<sup>13</sup>

Tali limiti sono rappresentati dalla **continenza sostanziale, continenza formale e pertinenza**. La **continenza sostanziale** implica che i fatti debbano corrispondere a verità o comunque è sufficiente che appaiano verosimili a chi li rivela (è necessario che chi li rivela abbia verificato la loro verosimiglianza). L' osservanza di tale canone attenua la sua cogenza nel caso in cui la critica si sostanzi propriamente in una espressione di opinione, che per la sua natura meramente soggettiva ha carattere congetturale e non si presta ad una valutazione in termini di alternativa vero/falso: mentre l'esistenza di un fatto può essere oggetto di prova, l'espressione di una opinione non può esserlo perché non si può dimostrare la verità di un giudizio che implichi opzioni di valore.<sup>14</sup>

La **continenza formale** implica che la critica deve essere espressa con forme rispettose l'altrui dignità e la stessa non possa ritenersi osservata laddove siano impiegate espressioni di dileggio, volgari, ingiuriose o comunque denigratorie o anche quando si limiti ad un attacco alla persona del destinatario<sup>15</sup>.

La **pertinenza**, infine, presuppone che le critiche rivolte al datore di lavoro non devono esulare dal rapporto di lavoro stesso. In ordine a tale profilo, a titolo esemplificativo, possono sicuramente essere qualificate come pertinenti quelle esternazioni che direttamente o indirettamente afferiscono alle condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di

<sup>11</sup> In questa relazione di "specialità" della valutazione dell'ambito del legittimo diritto di critica, si collocano anche le figure apicali come i **dirigenti**, tenuti ad un obbligo di fedeltà maggiormente radicato ma non per questo limitati nell'esercizio di una prerogativa costituzionale. E invero la Suprema Corte con sentenza n. 17689/2022 ha affermato che "*In tema di licenziamento di dirigente, non integra di per sé la giustificazione del licenziamento la condotta del dirigente avente la qualifica di "direttore generale" che, anche al fine di non incorrere in responsabilità verso la società per atti e comportamenti degli amministratori, eserciti, in maniera non pretestuosa, il diritto al dissenso nelle sedi proprie, di cui all'art. 2392 c.c., con modalità non diffamatorie o offensive, atteso che il legame fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale non può determinare alcuna automatica compressione del diritto di critica, di denuncia e di dissenso spettante al lavoratore, secondo le norme di diritto ed i principi costituzionali posti a presidio della libertà di manifestazione del pensiero. (Nella specie, la S.C., cassando la sentenza impugnata, ha escluso la giustificazione del licenziamento del dirigente che, in sede di adunanza del consiglio di amministrazione, aveva mosso critiche al bilancio della società prospettando le fattispecie di reato potenzialmente configurabili)".*

<sup>12</sup> In chiave ricostruttiva sia consentito rinviare a Cass. n. 1379 del 18 gennaio 2019.

<sup>13</sup> Tale decalogo è stato costruito sulla base delle argomentazioni contenute nella sentenza della Suprema Corte a Sezioni Unite n. 5259 del 18 ottobre 1984 con riferimento ai giornalisti e quindi all'esercizio del diritto di critica per i giornalisti.

<sup>14</sup> Il limite della continenza sostanziale è stato valutato con estremo rigore da parte della giurisprudenza: la violazione della continenza sostanziale implica la lesione inesorabile del vincolo fiduciario legittimando anche la sanzione espulsiva anche se ciò non sempre accade. Sicuramente, la quasi automatica rilevanza disciplinare della condotta radica il suo fondamento positivo nella violazione dell'obbligo di fedeltà, di cui all'articolo 2105 c.c., il cui contenuto è più ampio rispetto al dato testuale e si salda con gli artt. 1175 e 1375 c.c. (Cass.21362/2013).

<sup>15</sup> Cass. 14527/2018 "L'esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro può essere considerato comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro, e costituire giusta causa di licenziamento, quando avvenga con modalità tali che, superando i limiti della **continenza formale**, si traduca in una condotta gravemente lesiva della reputazione, con violazione dei doveri fondamentali alla base dell'ordinaria convivenza civile. (Nella specie, la S.C. ha annullato la sentenza che aveva ritenuto esercizio legittimo del diritto di critica la condotta di alcuni lavoratori che, di fronte all'ingresso del fabbricato aziendale, avevano inscenato una macabra rappresentazione del suicidio in effigie dell'amministratore delegato della società, attribuendogli la responsabilità della morte di alcuni dipendenti)."

carattere *lato sensu* sindacale o le manifestazioni di opinione; sono suscettibili, viceversa di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità.

La violazione di uno di questi tre limiti sicuramente impedisce la qualificazione della critica quale esercizio legittimo e integra la violazione dell'obbligo di fedeltà, il cui contenuto si salda con gli artt. 1175 e 1375 c.c.<sup>16</sup>, ma non sempre implica sul versante disciplinare l'applicazione della sanzione massima, cioè il licenziamento, trattandosi di una valutazione rimessa al giudice del merito.<sup>17</sup> L'obbligo di fedeltà, tuttavia, non può esprimersi in un dovere di omertà per il lavoratore perché l'ordinamento gli attribuisce il potere di denuncia e, quindi, salvo che quest'ultima non sia dolosamente strumentale e impiegata artatamente per fondare la continenza sostanziale, essa potrà essere esercitata senza che si ritenga violato l'obbligo di fedeltà.<sup>18</sup> Il carattere calunioso della denuncia richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi.<sup>19</sup>

Del resto, secondo consolidata giurisprudenza il diritto di critica soggiace ai limiti derivanti dalla normativa penale in materia di ingiuria e diffamazione per cui nella valutazione giudiziale deve emergere l'assenza di una volontà denigratoria (Cass. n. 10511/98) e la manifestazione del pensiero, sia pure critico, non deve tradursi in una condotta che sia lesiva del decoro dell'impresa datrice e suscettibile di provocare per la società stessa perdite economiche o occasioni di lavoro (cfr. Cass. 17735/2017; Cass. 9635/16).

<sup>16</sup> Cfr. Cass.n. 21362/2013. P. Salazar, *Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l'obbligo di fedeltà*, in Il lavoro nella giurisprudenza, n.3 del 2015, p. 287 ss.

<sup>17</sup> Si legge, infatti, nella motivazione della sentenza n. 1379/2019 che il giudice “è chiamato a verificare caso per caso se, alla luce del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. - così come pacificamente declinato dalla giurisprudenza di questa Corte (ex multis: Cass. n. 25161 del 2014; Cass. n. 144 del 2015; Cass. n. 2550 del 2015; Cass. n. 16629 del 2016; Cass. n. 996 del 2017) - letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento del lavoratore in violazione di detti obblighi di protezione e contrario ai doveri derivanti dal suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale sia comunque idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in quanto sussunibile nell'ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, secondo le ben note regole che presiedono tale accertamento (sul meccanismo di sussunzione nella giusta causa di licenziamento e circa il sindacato di legittimità su di esso cfr. Cass. n. 18715 del 2016; conf. Cass. n. 4125 del 2017; in generale, avuto riguardo ai concetti giuridici indeterminati, v. Cass. SS.UU. n. 5 del 2001). Interessante esempio è offerto dalla posizione del lavoratore – sindacalista, in tal caso la giurisprudenza è granitica nell'affermare che, se il diritto di critica viene esercitato da un lavoratore-sindacalista “esso gode di un'ulteriore copertura costituzionale costituita dall'art. 39 Cost. nel momento in cui l'espressione di pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo, sicché si è affermato che il lavoratore sindacalista è titolare di due distinti rapporti con l'imprenditore: come lavoratore, in posizione subordinata con il datore di lavoro, e come sindacalista, invece in una posizione parificata a quella della controparte in virtù delle richiamate garanzie costituzionali (Cass. n. 11436 del 1995; Cass. n. 7091 del 2001; Cass. n. 19350 del 2003; Cass. n. 7471 del 2012; Cass. n. 18176 del 2018)”.

<sup>18</sup> Cass. n. 4125/2017 “In tema di licenziamento disciplinare, non ne integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o amministrativa competenti fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro, salvo che risulti il carattere calunioso della denuncia o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito, sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti”. Tale sentenza riprende Cass. 6501/2013 secondo cui “Non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento l'avere il dipendente allegato alla denuncia o all'esposto presentati all'Autorità Giudiziaria documenti aziendali, aventi ad oggetto fatti di potenziale rilevanza penale accaduti presso l'azienda.” con nota di E. Fiata, *La denuncia penale del lavoratore tra diritto di critica e obbligo di fedeltà*, in Giurisprudenza italiana, marzo, 2017, p. 709 ss.

Cass. n. 22375/2017 secondo cui “In tema di licenziamento, non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria competente fatti di reato commessi dal datore di lavoro, a meno che non risulti il carattere calunioso della denuncia o la consapevolezza della insussistenza dell'illecito, e sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti. E' di per sé sola irrilevante, in quanto non sufficiente a dimostrarne il carattere calunioso, la circostanza che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con l'archiviazione della "notitia criminis" o con la sentenza di assoluzione, né in tali ipotesi, a differenza di quelle di esercizio del diritto di critica, rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio.”

<sup>19</sup> Oltre alle sentenze di cui alla nt.15, si vedano anche Cass. n. 6501 del 2013, Cass. n. 996 del 2017.

Recentemente la Suprema Corte nel ricostruire il decalogo del c.d. “buon lavoratore” ha evidenziato come l’esercizio del diritto di critica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro è legittimo se “*limitato a difendere la propria posizione soggettiva nel rispetto della verità oggettiva, e con modalità e termini inidonei a ledere il decoro del datore di lavoro o del superiore gerarchico e a determinare un pregiudizio per l’impresa*”.<sup>20</sup>

È evidente, pertanto, come l’obbligo di fedeltà non possa ritenersi minato dall’esercizio di un diritto nell’osservanza dei limiti innanzitutto indicati.

### **3. Il diritto di critica e lo spazio “virtuale” è sempre libera manifestazione del pensiero?**

L’osservanza del decalogo del c.d. “buon lavoratore” scrimina la potenziale lesione dell’onore o della reputazione del destinatario la critica, prescindendo dal canale comunicativo impiegato<sup>21</sup>. Attualmente, tuttavia, il canale comunicativo, stante la proliferazione di nuove forme di comunicazione, sembra aver acquisito una sua centralità sovrappponendosi al superamento dei limiti scriminanti la critica. In altri termini il carattere riservato o meno della conversazione/comunicazione del lavoratore riflette la sua incidenza sulla rilevanza disciplinare o meno della condotta consistente in un’esternazione debordante i limiti, stante la copertura costituzionale offerta dall’art. 15 Cost.

Come è noto, l’art. 15 della Cost. tutela la libertà e la segretezza della corrispondenza, per cui le opinioni, valutazioni e comunque esternazioni veicolate attraverso lo strumento della corrispondenza, in quanto segrete, sono “libere”. Ne consegue l’interrogativo del se i social network possano essere equiparati alla corrispondenza. Orbene essi generalmente sono aperti, se i contenuti sono inseriti in bacheche pubbliche, ma potrebbero essere anche chiusi pensiamo alle *chat* o alle *room*, limitate ad un gruppo ristretto di fatto e in concreto ma, esponenzialmente, dotati di una grande attitudine alla diffusività della notizia ivi contenuta, per la rapidità con la quale il messaggio viene fatto circolare all’esterno dagli interni.

Ad avviso di chi scrive, la giurisprudenza ha ormai normalizzato un distinguo in ordine al carattere aperto, chiuso o segreto della corrispondenza ed è, quindi, attribuita diversa rilevanza all’esercizio del diritto di critica, sul profilo funzionale del rapporto di lavoro, a seconda delle caratteristiche che lo strumento comunicativo prescelto detiene in termini di diffusività.

Sicuramente ai fini della selezione e della sussumibilità nel concetto di corrispondenza, rientrante sotto l’ombrellino dell’art. 15 Cost., ai fini della segretezza, l’interpretazione è quella offerta dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 170 del 2023. La Corte, in un giudizio per conflitto di attribuzione tra poteri dello Stato, ha esaminato la portata dell’art. 15 Cost. rispetto alle nuove forme di comunicazione. Il Giudice delle Leggi, premesso che quello di «corrispondenza» è concetto «ampiamente comprensivo, idoneo a ricoprendere ogni comunicazione di pensiero umano (idee, propositi, sentimenti, dati, notizie) tra due o più persone determinate, attuata in modo diverso dalla conversazione in presenza», ha ribadito che la tutela accordata dall’art. 15 Cost. «prescinde dalle caratteristiche del mezzo tecnico utilizzato ai fini della trasmissione del pensiero, aprendo così il testo costituzionale alla possibile emersione di nuovi mezzi e forme della comunicazione riservata» (v. anche Corte Cost., sentenza n. 2 del 2023) e che la «garanzia si estende [...] ad ogni strumento che l’evoluzione tecnologica mette a disposizione a fini

<sup>20</sup> In altri termini, nel caso affrontato da Cass. n. 17735 del 2017, l’esponto sottoscritto dal lavoratore, che riproduceva fatti già riportati dalla stampa, pur nell’asprezza di taluni passaggi, era stato stilato nel rispetto dei canoni di continenza formale, giacché l’uso di termini quali illecito o truffa, era da ritenersi strettamente correlato a quei dati dei quali l’opinione pubblica era a conoscenza da tempo e compatibile con il contesto in cui era inserito, di una richiesta di intervento di tipo tecnico alle autorità competenti.

<sup>21</sup> P. Tosi, E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, GI, 2019,1,137.

comunicativi, compresi quelli elettronici e informatici, ignoti al momento del varo della Carta costituzionale».

Sulla base di tali principi la sentenza n. 170 ha fondato la statuizione per cui «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., apparente del tutto assimilabili a lettere o biglietti chiusi. La riservatezza della comunicazione, che nella tradizionale corrispondenza epistolare è garantita dall'inserimento del plico cartaceo o del biglietto in una busta chiusa, è qui assicurata dal fatto che la posta elettronica viene inviata a una specifica casella di posta, accessibile solo al destinatario tramite procedure che prevedono l'utilizzo di codici personali; mentre il messaggio WhatsApp, spedito tramite tecniche che assicurano la riservatezza, è accessibile solo al soggetto che abbia la disponibilità del dispositivo elettronico di destinazione, normalmente protetto anch'esso da codici di accesso o altri meccanismi di identificazione». Dal momento che la posta elettronica e i messaggi WhatsApp operano secondo modalità e procedure che soddisfano il requisito di segretezza, in funzione del quale è riconosciuta a tutti i consociati la tutela di cui all'art. 15 Cost. Ciò in armonia con la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo che, senza incertezze, ha ricondotto sotto il cono di protezione dell'art. 8 CEDU – ove pure si fa riferimento alla «corrispondenza» tout court – i messaggi di posta elettronica (Corte EDU, grande camera, sentenza 5 settembre 2017, Barbulescu contro Romania, paragrafo 72; Corte EDU, sezione quarta, sentenza 3 aprile 2007, Copland contro Regno Unito, paragrafo 41), gli SMS (Corte EDU, sezioni quinta, sentenza 17 dicembre 2020, Saber contro Norvegia, paragrafo 48) e la messaggistica istantanea inviata e ricevuta tramite internet (Corte EDU, Grande Camera, sentenza Barbulescu, paragrafo 74). Nella sentenza n. 170 del 2023 il Giudice delle leggi ha richiamato il dibattito, anche giurisprudenziale, sui limiti temporali finali della tutela assicurata dall'art. 15 Cost. ed ha concluso che tale disposizione garantisce alla generalità dei cittadini, così come l'art. 68 Cost. ai membri del Parlamento, la libertà e la segretezza della corrispondenza «anche dopo la ricezione da parte del destinatario almeno fino a quando, per il decorso del tempo, essa non abbia perso ogni carattere di attualità, in rapporto all'interesse alla sua riservatezza, trasformandosi in un mero documento "storico"»; ciò sempre in accordo con la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (sopra citata) che ha ricondotto alla nozione di «corrispondenza» tutelata dall'art. 8 CEDU anche i messaggi informatico-telematici nella loro dimensione “statica”, ossia già avvenuti (in tal senso v. anche Cass. pen., n. 25549 del 2024).

La giurisprudenza di legittimità e anche quella di merito avevano, già in precedenza, sostanzialmente acceduto a tale impostazione, di fatto, tuttavia, superandola perché, soprattutto in sede di merito, si era ritenuto che la pubblicazione di esternazioni su un profilo social, al di là del carattere aperto o meno del profilo del social impiegato, era idonea a raggiungere un numero indeterminato di persone.<sup>22</sup>

La Suprema Corte<sup>23</sup>, con riferimento ad una chat Facebook di tipo “chiuso”<sup>24</sup> in relazione ad affermazioni critiche esorbitanti la continenza interna aveva sostenuto che “i messaggi che circolano attraverso le nuove forme di comunicazione, ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle chat private o chiuse, devono essere considerati la stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile;....Tale caratteristica è logicamente incompatibile con

22 Ex multis, Trib. Ascoli Piceno, 19 novembre 2013, in RIDL, 2015, n.1, II, p. 75, con nota di Iaquinta e Ingrao; Trib. Bergamo 14 settembre 2016, in ADL, 2017, n.2, II, p. 493 con nota di Cusumano.

23 Corte di Cassazione n. 21965 del 2018.

24 In precedenza in termini si era espressa Cass. 13 ottobre 2021, n. 27939, in RIDL, 2022, n.1, II, p.8 con nota di Battistelli; Cass. n.25731 del 2021.

*i requisiti propri della condotta diffamatoria, ove anche intesa in senso lato, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale..... La conversazione tra gli iscritti al sindacato era da essi intesa è voluta come privata e riservata, uno sfogo in un ambiente ad accesso limitato, con esclusione della possibilità che quanto detto in quella sede potesse essere veicolato all'esterno (tanto che ciò è avvenuto per mano di un anonimo), il che porta ad escludere qualsiasi intento o idonea modalità di diffusione denigratoria*". Il principio ivi espresso non è stato isolato ma ripreso in sede di legittimità<sup>25</sup> per cui è attuale il distinguo del carattere "aperto" o "chiuso" della comunicazione ai fini della segretezza e, quindi, dell'irrilevanza disciplinare della critica esorbitante i limiti ed è concreto e casistico il sindacato che il giudice del merito è chiamato a compiere.

Recentemente, la Suprema Corte è ritornata sul tema con **l'ordinanza n. 5334/2025**. Il caso sottoposto alla Corte riguardava un video ritraente una cliente postato da un lavoratore di una nota azienda di moda su una chat privata di colleghi, messaggio poi inoltrato al datore di lavoro da un appartenente alla chat. La S. C. riprendendo il percorso argomentativo in tema di segretezza della corrispondenza condotto dalla Corte Costituzionale 170/2023, nonché il proprio precedente, sentenza n. 21965 del 2018, dove si è affermato che, in tema di licenziamento disciplinare, i messaggi scambiati in una "chat" privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro non costituiscono giusta causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, sono equiparati alla corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria in quanto, ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito riservato, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse.<sup>26</sup>

Non rientra, pertanto, tra le prerogative datoriali un potere sanzionatorio di "tipo meramente morale" nei confronti dei dipendenti, tale da comprimere o limitare spazi di libertà costituzionalmente protetti, come quello concernente la corrispondenza privata coperta dallo statuto protettivo dell'art. 15 Cost.

Di analogo tenore è anche **Cass. 5936/2025** che ritiene non disciplinarmente rilevante la condotta del dipendente consistente nell'aver registrato su una chat di WhatsApp denominata "Amici di lavoro", alla quale partecipavano con lui altri 13 colleghi, alcuni messaggi vocali riferiti al superiore gerarchico team leader con contenuti offensivi, denigratori, minatori e razzisti, considerato che il mezzo di comunicazione impiegato riflette, in modo inequivocabile, la volontà del mittente di escludere terzi dalla conoscenza del messaggio e soddisfa, pertanto, il requisito di segretezza della corrispondenza che rientra nel raggio di protezione tutelato dall'art. 15 Cost.

Da ciò discende che la garanzia della libertà e segretezza della corrispondenza privata e il diritto alla riservatezza nel rapporto di lavoro, presidi della dignità del lavoratore, impediscono di elevare a giusta causa di licenziamento il contenuto in sé delle comunicazioni private del lavoratore, trasmesse col telefono personale a persone determinate e con modalità significative dell'intento di mantenere segrete le stesse, a prescindere dal mezzo e dai modi con cui il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza. È evidente, peraltro, come sia anche recessiva la rilevanza penale che,

<sup>25</sup> Cass. 33074 del 2024 afferma che "le espressioni offensive nei confronti del datore di lavoro non possono costituire giusta causa di licenziamento laddove siano contenute in comunicazioni dirette ad un determinato gruppo di persone e non ad una moltitudine indeterminata (cfr. Cass. n. 21965 del 2018; conf. Cass. n. 27939 del 2021); l'accertamento di fatto in ordine alla idoneità del mezzo utilizzato a raggiungere un gruppo identificato di persone ovvero una indistinta moltitudine è riservato al giudice del merito".

<sup>26</sup> In altri termini secondo la S.C. *a manifestazione del pensiero attuata attraverso le moderne vie di comunicazione elettronica, è assimilabile*, secondo le parole della Corte Costituzionale, a una lettera inserita in una busta chiusa.

potenzialmente, potrebbero assumere i contenuti minatori perché considerati non rivolti “direttamente” alla persona minacciata, stante il mezzo impiegato.

Questi arresti segnano, quindi, una nuova stagione per la limitazione dell'esercizio del potere disciplinare che sarà sempre recessivo, e, quindi, illegittimo se la critica, sia pure esercitata in violazione del decalogo del “buon lavoratore”, sia veicolata attraverso un mezzo di comunicazione che rientri nel concetto di corrispondenza e, quindi, nell'ombrello protettivo dell'art. 15 Cost. Anche se il datore viene a conoscenza di quella condotta, e anche se la stessa è idonea astrattamente a incidere sul vincolo fiduciario che fonda il sinallagma del rapporto lavorativo, la segretezza del canale comunicativo prescelto la neutralizza rendendo il “documento” contenente la stessa inutilizzabile e la critica stessa disciplinarmente irrilevante.

A diverse conclusioni si potrebbe giungere nel solo caso in cui il mezzo impiegato sia aziendale o la condotta tenuta nel corso dell'esecuzione della prestazione lavorativa ma la sterilizzazione del contenuto documentale imporrebbe, astrattamente, contestazioni disciplinari il cui nucleo giammai può essere costituito dalla critica illegittima.

La giurisprudenza di merito è intervenuta a più riprese sul tema ed esaminando in prevalenza casi di critica a mezzo social e, segnatamente, a mezzo Facebook, ripercorrendo il distinguo sulla natura e tipologia di comunicazione ha ripreso le coordinate ermeneutiche tracciate innanzi.

Recentemente la Corte di appello di Bari, confermando la pronuncia di prime cure, ha ritenuto esondanti i limiti del diritto di critica la condotta del lavoratore per pubblicazioni, sulla pagina Facebook da lui gestita in qualità di amministratore, di “post” e commenti diffamatori e lesivi dell'onore e del decoro aziendale proprio perché la pagina non era assimilabile ad una chat privata ma aveva un numero ben più ampio di destinatari, anche potenziali.<sup>27</sup>

Interessante è anche il caso affrontato dalla Corte di appello di Catania<sup>28</sup>, che conferma la sentenza di primo grado, ritenendo giustificata la sanzione disciplinare della sospensione applicata ad un lavoratore che aveva, sul social network Facebook, mediante un post, commentato negativamente “la programmazione di una serata con cena e balli organizzata da parte della Direzione in occasione delle feste natalizie, riferendosi allo stesso Ufficiale come datore di lavoro o “pseudo tale” e definendo l'iniziativa una vera e propria “speculazione”, un'assoluta mancanza di stile ed etica nonché una “porcata”, minacciando di far conoscere “i dettagli alla stampa” e “a chi di dovere”. La Corte precisa che al di là della titolarità della pagina all'interno della quale il post era stato pubblicato, la qualifica di rappresentante sindacale è del tutto inconferente atteso

<sup>27</sup> La sentenza della Corte di appello di Bari è la n. 322 del 2025. Nella specie la società contestava la reiterata pubblicazione sulla pagina Facebook – Trani ai Tranesi”, di cui il ricorrente era amministratore, di “post” e commenti diffamatori e lesivi dell'onore e del decoro dell'azienda nelle date 22.07.2022, 03.08.2022, 08.08.2022, 09.08.2022, 10.08.2022, 16.08.2022 e 23.08.2022; - la società datrice di lavoro gli contestava altresì il mancato adempimento dell'obbligo di rimozione dei post impostagli con ordinanza cautelare del Tribunale di Trani del 23.08.2022. La Corte confermando la sentenza del tribunale rimarca che le critiche rivolte dal lavoratore alla società oltre a contrastare il principio della pertinenza e della continenza, non soddisfano neppure l'interesse del lavoratore in quanto non affini alle prestazioni e alle condizioni di lavoro, ma legate a vicende politiche indimostrate e dirette al solo scopo di ledere l'onore della società datrice.

<sup>28</sup> La sentenza della Corte di appello di Catania n. 755 del 2024 è rilevante perché, partendo dal caso concreto, esclude che la qualità soggettiva del lavoratore, rappresentante sindacale possa, in qualche modo, incidere, scriminando la condotta, proprio attraverso il richiamo della giurisprudenza di legittimità secondo cui “Il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, in relazione all'attività di sindacalista si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro, non può essere subordinata alla volontà di quest'ultimo. Tuttavia, l'esercizio da parte del rappresentante sindacale del diritto di critica, anche aspra, sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana; ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il suo comportamento può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare” (Cassazione civile sez. lav., 10/07/2018, n.18176).”

che il tenore dello stesso non poteva in alcun modo collegarsi all'attività sindacale ed era sicuramente travalicato anche il diritto di critica per l'utilizzo gratuito ed inutile di termini offensivi e denigratori.

Altro caso interessante, sempre per la rilevanza del mezzo di comunicazione impiegato per la circolazione della notizia e, quindi, la diffusività del mezzo, è quello affrontato dalla Corte di appello di Palermo<sup>29</sup>, ove è attribuita rilevanza disciplinare alla condotta del lavoratore che pubblica sulla bacheca di una persona “nota”, un post riferito non alla propria datrice di lavoro ma all'azienda con la quale la stessa lavora in regime di monocommittenza, considerato il carattere lesivo ed ingiurioso del post nonché il suo clamore mediatico, tale da minare l'immagine dell'azienda e del suo committente arrecando, potenzialmente, un pregiudizio economico.<sup>30</sup> Tutte queste pronunce di merito sono l'emblema di come il carattere “pubblico” della comunicazione determini la riespansione dei limiti al diritto di critica che dovranno essere valutati caso per caso dal giudice del merito.

Sicuramente quest'impostazione ormai consolidata della Suprema Corte, e condivisa anche dai tribunali di merito, è un macigno per l'esercizio del potere disciplinare ma, ragionando in termini generali, è inesorabile che il diritto alla segretezza della corrispondenza, in quanto diritto fondamentale, nel suo nucleo rigido non possa essere recessivo nel bilanciamento con l'interesse dell'impresa se, e solo se, la diffusività del messaggio non sia, nemmeno indirettamente, riconducibile al lavoratore. Resta, tuttavia, sullo sfondo, sempre nell'ottica del bilanciamento l'effetto che tale opzione ermeneutica sortisce: la critica anche illegittima, perché difforme dal decalogo del “buon lavoratore”, se espressa in modalità equiparabili alla corrispondenza privata è avvolta dal manto della segretezza e, quindi, di fatto diventa legittima anche se penalmente, stante la presenza di più persone in una chat di gruppo potrebbe integrare il delitto di diffamazione, proprio perché la manifestazione del pensiero non ricade, in concreto, nell'esercizio della scriminante del diritto di critica; così ragionando, tuttavia, dovremmo sostenere che il diritto di critica del lavoratore se esercitato nei confronti di un gruppo di persone e non rivolto a terzi, quindi in ambiente chiuso, è un esempio di “diritto tiranno” ma, ragionando a contrario, si cadrebbe nell'eccesso opposto: in nome dell'obbligo di fedeltà non si consentirebbe al lavoratore di manifestare liberamente il proprio pensiero così come l'art. 1 dello Statuto dei lavoratori prevede.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> La sentenza della Corte di appello di Palermo è la n. 571/2024.

<sup>30</sup> La condotta posta alla base della sanzione disciplinare espulsiva era rappresentata tra le altre in quella “di avere pubblicato “sul social network denominato Facebook, sul diario di Persona\_1 (inviata della nota trasmissione “Striscia la notizia”) la seguente frase: “Cara non dobbiamo sempre essere trattati da ignoranti per camuffare l'ingordigia dei datori di lavoro squallidi come Persona\_1 Persona\_2”. L'espressione critica, poi rimossa, non era direttamente riferita all'azienda ma alla società ad essa collegata in regime di monocommittenza. La Corte di appello ritiene giustificata la sanzione espulsiva, ribaltando il ragionamento del giudice di prime cure in quanto esclude il carattere discriminatorio/ritorsivo del licenziamento e afferma che è indubbio che l'episodio della pubblicazione sul social di una nota testata giornalistica televisiva del messaggio (“post”) incriminato, sia altamente lesivo e ingiurioso, oltre che in ragione del suo intrinseco contenuto offensivo (Cara non dobbiamo sempre essere trattati da ignoranti per camuffare l'ingordigia dei datori di lavoro squallidi come Persona\_2 perché rivolto all'unico committente della Persona\_1 ” -, anche Parte\_5 Pt\_2 zona di Palermo e in cui il dipendente operava, e che aveva espressamente manifestato alla società il suo disappunto per il clamore mediatico di tale “post” (restando, quindi, irrilevante la dedotta circostanza che tale “post”, fosse rivolto ad un soggetto diverso dal datore di lavoro) e non possa costituire, come preteso, un “ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore” tale da elidere la giusta causa del licenziamento.

<sup>31</sup> B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 2020, p. 40 ss.