APPROFONDIMENTO CIVILE

Se nel post offensivo non è possibile identificare l'attuale datore di lavoro, il conseguente licenziamento è illegittimo (Commento alla sentenza “Cristello” del Tribunale di Taranto)

Data pubblicazione: 26/01/2024

Autore: Avv. Roberto Francesco Iannone

Categoria: Civile

Contenuto

IL FATTO

La questione è ampiamente nota: un dipendente delle Acciaierie D'Italia s.p.a. (già ArcelorMittal Italia spa, ma soprattutto già *Ilva* spa) di Taranto veniva licenziato[1] per aver diffuso su facebook uno screenshoot, con il quale invitava a guardare una serie Tv[2], nella quale veniva raccontata la storia di una bambina in coma per l'inquinamento causato da una fabbrica.

Secondo l'azienda datrice di lavoro, il predetto post, condiviso sulla bacheca facebook personale del lavoratore, diffuso tra un gruppo di circa 400 persone, conteneva espressioni ***gravemente lesive*** dell'immagine della reputazione aziendale, ***eccedenti il diritto di critica.***

In particolare, non ritenendo persuasive le giustificazioni addotte dal lavoratore - che, come detto, a differenza di altro collega coinvolto, ***si rifiutava di porgere le proprie pubbliche scuse*** - la società datrice di lavoro procedeva al ***licenziamento per giusta causa***, rilevando, in particolare, che "***la condotta perpetrata esorbitasse per tenore, contenuto e modalità adottate, dal legittimo esercizio del diritto di critica****, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero*" e che le espressioni utilizzate, infatti - concretizzatesi in vere e proprie denigrazioni fossero tali da superare tanto i limiti della continenza sostanziale, intesa come la congruenza dei fatti alla verità, quanto quella formale, quale normalità delle modalità ammissibili nell'esposizione dei fatti.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

I POST DENIGRATORI SUI SOCIAL. CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO

Prima di procedere con l'esame della decisione della Magistratura tarantina, l'occasione è ghiotta per affrontare le conseguenze, sul rapporto di lavoro, dei post denigratori (o tali qualificati) pubblicati sui social.

Preliminarmente, ***seguendo l'insegnamento dettato dal Tribunale di Santa Maria Capua Vetere con la pronuncia del 13-6-2013***, si precisa che "*il social network "Facebook" si caratterizza, tra l'altro, per il fatto che ciascuno degli iscritti, nel registrarsi,* ***crea una propria pagina nella quale può inserire una serie di informazioni di carattere personale e professionale e può pubblicare, tra l'altro, immagini, filmati ed altri contenuti multimediali****; sebbene l'accesso a questi contenuti sia limitato secondo le impostazioni della privacy scelte dal singolo utente,* ***deve ritenersi che le informazioni e le fotografie che vengono pubblicate sul proprio profilo non siano assistite dalla segretezza*** *che, al contrario, accompagna quelle contenute nei messaggi scambiati utilizzando il servizio di messaggistica (o di chat) fornito dal social network; mentre queste ultime, infatti, possono essere assimilate a forme di corrispondenza privata, e come tali devono ricevere la massima tutela sotto il profilo della loro divulgazione,* ***quelle pubblicate sul proprio profilo personale, proprio in quanto già dì per sé destinate ad essere conosciute da soggetti terzi, sebbene rientranti nell'ambito della cerchia delle c.d. "amicizie" del social network, non possono ritenersi assistite da tale protezione, dovendo, al contrario, essere considerate alla stregua di informazioni conoscibili da terzi****. In altri termini, nel momento in cui si pubblicano informazioni e foto sulla pagina dedicata al proprio profilo personale, si accetta il rischio che le stesse possano essere portate a conoscenza anche di terze persone non rientranti nell'ambito delle c.d. "amicizie" accettate dall'utente, il che le rende, per il solo fatto della loro pubblicazione,* ***conoscibili da terzi ed utilizzabili*** *anche in sede giudiziaria*".

Fatta questa doverosa premessa, la giurisprudenza penale è assolutamente consolidata nel ritenere che ***la pubblicazione di un messaggio offensivo su social network (come una bacheca Facebook) integri il reato di diffamazione aggravata ex art. 595, 3° comma, c.p. stante la sua potenziale diffusione ad un numero indeterminato[3] o, comunque, quantitativamente apprezzabile di persone***.

L'applicazione di detto principio all'universo giuslavoristico ha portato a ritenere legittimo Il licenziamento irrogato per la pubblicazione di post sui social network[4] offensivi o denigratori nei confronti di datore di lavoro(***ex plurimis Cass. n. 10280/2018***[5]).

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Come si concilia la libertà di espressione del lavoratore e la tutela degli interessi datoriali?

Oggettivamente, la condotta del lavoratore che denigra il datore di lavoro - *ledendolo* - sui social[6] è passibile di sanzioni disciplinari, finanche quella del licenziamento.

Infatti, se un lavoratore, come ogni soggetto, è titolare del diritto inalienabile della ***libertà di pensiero***[7], garantito dall'art. 21 della Costituzione[8], è, altresì, vero che, anche fuori dal luogo di lavoro***, lo stesso ha un obbligo di rispetto nei confronti del datore di lavoro, che mantiene l' esercizio del potere direttivo, il potere di controllo e quello disciplinare***.

Ancora la Cassazione, con la sentenza n. 28878 del 2018:

"*E' legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che pubblichi sui social network (nella specie, Facebook) immagini e commenti offensivi nei confronti della società datrice,* ***non potendo essere invocato dal dipendente un divieto ex art. 8, L. 300/70 di interferenza nella vita privata****, posto che l'accesso al suo profilo Facebook è volto ad accertare non le sue opinioni, bensì atteggiamenti rilevanti ai fini della verifica delle sue attitudini professionali, stante la potenzialità diffusiva del materiale postato*".

Addirittura*, "****sono ammissibili i c.d. controlli difensivi occulti posti in essere mediante la creazione di un falso profilo facebook*** *da personale inserito nell'organizzazione aziendale in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti e per protezione dei beni aziendali, purché non siano tesi alla verifica del mero inadempimento della prestazione lavorativa ed avvengano con modalità non invasive e rispettose delle garanzie costituzionali di libertà e dignità dei lavoratori.* ***(Cass. n. 10955/2015).***

Infine, bisogna precisare che i ***provvedimenti disciplinari devono essere applicati con un principio di gradualità***, in relazione alla gravità, recidività, della mancanza, o al grado, della colpa.

Nel compiere tale valutazione, occorre tener conto anche di tutte le circostanze che qualificano la fattispecie: inquadramento del lavoratore, ruolo, competenze professionali implicate e "spese" nell'uso del social network, limitazioni della privacy, contenuti e stile della comunicazione[9].

DIRITTO DI CRITICA OPPURE OBBLIGO FIDUCIARIO? COSA PREVALE?

In un velocissimo excursus storico/giurisprudenziale (di legittimità), a proposito del rapporto tra diritto di critica ed obbligo fiduciario, si può riassumere quanto segue:

- *Sin da* ***Cass. n. 1173 del 1986*** si erano elaborate regole, analoghe a quelle stilate per l'esercizio del diritto di cronaca, tese a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost. con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra i quali, in particolare, i diritti della personalità all'onore ed alla

Documento generato da www.giuspedia.com | © 2026 Giuspedia - Tutti i diritti riservati

reputazione, stabilendo che: "*Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse,* ***ancorchè vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero****, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro* ***ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto****, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione*";

- successivamente, si era specificato che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducevano in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare, con la caduta della sua immagine, anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, ***fosse comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia alla base del rapporto di lavoro, integrando giusta causa di licenziamento*** (***Cass. n. 11220/2004; n. 29008/2008; n. 23798/2007; n. 21362/2013; n. 19092/2018);***
- *successivamente si era affermato* ***(cfr. Cass. n. 5523 del 2016)*** e ribadito ***(cfr. Cass. n. 14527 e 18176 del 2018)***che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene garantito dall'art. 21 Cost., incontrasse i limiti della ***correttezza formale***, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicchè, ove tali limiti fossero superati, il comportamento del lavoratore potrebbe costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione*;*
- con altra pronuncia della Cassazione, ***n. 1379/19***, tutto diventa ancora più chiaro: "***Il diritto di critica può ritenersi legittimo ove esercitato nel rispetto dei canoni di pertinenza e continenza, formale e sostanziale****. [...]la critica deve rispondere ad un interesse meritevole di tutela del lavoratore e deve conformarsi nell'esposizione a canoni di correttezza, misura e civile rispetto della dignità del datore di lavoro senza eccedere nell'attribuzione di qualità apertamente disonorevoli, in affermazioni ingiuriose ovvero in offese meramente personali* ***(continenza formale)*** *e, ove consista nell'attribuzione al datore di lavoro di determinati fatti, deve rispondere a verità, quanto meno secondo il prudente apprezzamento soggettivo del lavoratore* ***(continenza sostanziale)****. Il superamento di tali limiti, anche uno solo di essi, rende la condotta lesiva dell'onore datoriale non scriminata dal diritto di critica e suscettibile di rilievo disciplinare, in quanto contraria al dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c.[...]*";

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

- da ultimo, la Cassazione, con ***la sentenza n. 113/2020***, risolveva definitivamente la questione : "*In tema di rapporto di lavoro subordinato,* ***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, 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, rilevando i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio.*"

******

In conclusione, l'esercizio del diritto di critica dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro è lecito laddove espressione del "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero" (art. 21 Cost.), anche "*nei luoghi dove (i lavoratori) prestano la loro opera*" (L. n. 300 del 1970, art. 1), tenuto, altresì, conto dell'interesse ad esprimersi sulle modalità di esercizio dell'attività imprenditoriale, che possano avere ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale.

Tale esercizio del diritto incontra un limite nella tutela dell'onore, della reputazione e del decoro del datore di lavoro, che costituiscono riflesso di diritti fondamentali della persona tutelati quali valori essenziali della dignità dell'uomo, "*sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove svolge la sua personalità*" (art. 2 Cost.).

La critica manifestata dal lavoratore all'indirizzo del datore di lavoro può, dunque, trasformarsi da esercizio lecito di un diritto in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare, laddove superi i limiti posti a presidio della dignità della persona umana; vale a dire che:

- Innanzitutto, in ragione del canone della *continenza sostanziale*, ***tali fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta***, ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l'atteggiamento anche colposo del lavoratore.
- In secondo luogo, occorre verificare ***il criterio della continenza formale***, nel senso che l'esposizione della critica deve avvenire con ***modalità espressive*** che possano dirsi rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui, valutando anche il contesto di riferimento, nel senso che le modalità espressive possono assumere una valenza diversa a seconda che la manifestazione del pensiero sia contenuta in un articolo di stampa o in un servizio televisivo, su una chat privata, su un social netwotk, ovvero se la critica sia esercitata nell'ambito di un rapporto contrattuale di collaborazione e fiducia che lega lavoratore e datore di lavoro.
- Residua infine il limite della ***pertinenza***, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione (***cfr. Cass. n. 1173 del 1986***).

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Laddove anche uno solo dei limiti descritti venga travalicato, ***la critica*** rivolta dal lavoratore al datore di lavoro, idonea a ledere l'onore, la reputazione e il decoro di questi, ***non è scriminata dall'esercizio del diritto ed assume l'attitudine ad integrare un illecito disciplinare***[10].

LA DECISIONE DELLA MAGISTRATURA JONICA

Il Tribunale del Lavoro tarantino, nella persona del Giudice Giovanni De Palma, accoglieva le tesi del lavoratore, assistito dall'avv. Mario Soggia, ed il relativo ricorso, ***statuendo la illegittimità della sanzione massima intimatagli***, perché "***per insussistenza del fatto contestato***".

Preliminarmente, il Giudice rimarcava come:

"*le esternazioni critiche presenti nel post di cui si discute, al contrario di quanto sostenuto dalla parte ricorrente, non promanano dalla condivisione di un messaggio pubblicato da altri sul social Facebook,* ***ma sono, invece, direttamente ascrivibili al lavoratore, avendole "postate" sulla bacheca del proprio profilo, in diretta associazione al nick name "Riccardo Cri***" *sì da assumersene la paternità*", ***per poi, esaminando nel merito il post incriminato, affermare che***

- "*Come già evidenziato, il messaggio in questione, nel censurare che "****interessi forti si siano mossi per occultare l'ennesima tragedia che colpisce i bambini*****" della città di Taranto, sacrificandone la vita in nome del profitto, conclude con la parola "assassini",*** *evidentemente intendendo con essa riferirsi ai soggetti assertivamente responsabili delle morti in questione*";
- *L'attacco verbale di cui si discute non può, allora,* ***che essere riferito, esclusivamente, ai protagonisti della specifica vicenda storica rappresentata cinematograficamente****, così come la collocazione topografica suggerita dall'autore del post non può che essere rapportata (e ciò indipendentemente dalla coniugazione al presente delle voci verbali ivi impiegate e senza alcun margine di attualizzazione),* ***al tempo in cui "accade" la "storia vera", ovvero agli inizi degli anni 2000****;*

Quindi, secondo il giudicante della città dei due mari, il messaggio, seppure avente una portata critica assai forte, ***non è riferibile all'attuale gestione, ma a quella precedente (vale a dire l'Ilva)***:

"*In ragione degli elementi dappresso citati che univocamente militano nel senso di* ***escludere che le offese di cui trattasi possano essere estese alle proprietà intervenute successivamente allo svolgersi delle vicende ad esse sottese****, non vi è, quindi, modo di ritenere che i riferimenti allo stabilimento siderurgico di Taranto presenti nel medesimo post, permangano nel presente e si proiettino verso il futuro, sì da interessare anche la Acciaierie D'Italia.*"

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

LA DECISIONE DELLA MAGISTRATURA TARANTINA IN SEDE DI OPPOSIZIONE

Avverso il predetto provvedimento, la datrice di lavoro Acciaierie D'Italia s.p.a proponeva opposizione, criticando il percorso motivazionale emesso a chiusura della fase sommaria, laddove, in particolare, si era escluso che le considerazioni espresse nel post pubblicato su Facebook dal Cristello fossero riferite alla stessa società e, evidenziando, a tale riguardo, che ***"il ricorso all'indicativo presente è indice di una consapevole volontà di astrarre il fatto narrato dalla fiction dal contesto di tempo e luogo di fantasia volutamente individuato dagli autori della stessa, per ricondurlo alla attualità (anche degli assetti proprietari) della realtà territoriale di Taranto e del suo Stabilimento siderurgico, in un continuum temporale [...] inoltre indice dell'attualità del contenuto (e, per ciò, della riferibilità del post all'attuale gestione dello Stabilimento siderurgico), unitamente all'utilizzo dei verbi nella coniugazione al presente, è inoltre il contestuale riferimento al profitto (concetto di proiezione futura, ontologicamente non coniugabile al passato), letto in combinazione con l'invito esplicito alla diffusione massima del contenuto***".

La tesi non convinceva il Giudice, neanche in questa fase; infatti, il Tribunale del Lavoro di Taranto respingeva l'opposizione, sul fondamento che:

"l'utilizzo del sostantivo "assassini", presente nel post, in stretta connessione con lo scopo del messaggio univocamente indica come l'attacco verbale in questione non possa che riferirsi, in termini esclusivi, ai protagonisti della vicenda storica da cui promana la (successiva) rappresentazione cinematografica di cui trattasi. Né ad una diversa conclusione può pervenirsi in relazione al fatto che detto sostantivo sia associato al concetto (assertivamente "di proiezione futura") del profitto, laddove tale ultimo termine, tanto sotto il profilo logico, quanto sotto il profilo letterale, può essere ugualmente riferito al passato, per indicare lo scopo per il quale in precedenza agirono coloro che (come detto, protagonisti della specifica vicenda cui si ispira la serie televisiva in questione) sono, appunto, additati quali "assassini.

CONCLUSIONI

Lo si dica senza timore: la decisione in commento è destinata a fare scuola, anche se non del tutto persuasiva, almeno per lo scrivente.

Se da un punto di vista meramente processuale, la scelta di non identificare l'attuale proprietà, soggetto erogante la sanzione, come destinatario delle offese, è assolutamente corretta, ***da un punto di vista sociale, non c'è, né ci sarà nessun cittadino tarantino, e non solo, che non assimili tutte le gestioni, del più grande[11] complesso siderurgico, in Europa***

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

all'emergenza ambientale! (senza che ciò possa rappresentare o rappresenti un'accusa diretta all'ultimo assetto gestionale).

Ma così facendo, purtroppo, pur avendo la grandissima possibilità, una volta per tutte, per garantire, giudizialmente e direttamente, la libertà di pensiero del lavoratore (seppure con i paletti sopra descritti, nel caso di specie, ampiamente, rispettati), il Tribunale tarantino **ha, di fatto, depotenziato la portata sociale del post virale che, indubbiamente e viceversa, voleva porre l'attenzione -** *senza denigrare l'azienda***, basta rileggere il post - proprio sul problema dell'inquinamento e delle morti nella popolazione tarantina, in particolare per quella vicina all'insediamento siderurgico**.

Probabilmente - a parere dello scrivente - sarebbe stato più "*coraggioso*", ai fini dell'apprezzamento del rilievo disciplinare del fatto, un approccio diverso del giudice, teso a ritenere le espressioni (obiettivamente) offensive e diffamatorie proferite dal lavoratore nell'immediatezza della visione del film, ma giustificate dall'esimente, almeno putativa, dell'art. 599 c.p. *(secondo cui "non è punibile chi ha commesso alcuno dei fatti preveduti dall'articolo 595 nello stato d'ira determinato da un fatto ingiusto altrui, e subito dopo di esso*").

A tale proposito si richiama la sentenza della ***Corte di Appello di Firenze del 9-2-2022, n. 110*** con la quale, riformando la pronuncia di primo grado, veniva annullato il licenziamento intimato ad una lavoratrice, accusata di aver pubblicato sul suo profilo Facebook "*frasi altamente denigratorie, offensive e diffamatorie nei confronti della società datrice di lavoro*".

In quanto, pur "*[...]* ***essendo Il fatto nella sua materialità non in contestazione****, in quanto le frasi risultano effettivamente postate in modalità pubblica sulla pagina Facebook*" *[...]****i fatti che, sul piano penalistico, valgono ai fini della non punibilità ex art. 599 c.p., sul piano del rapporto di lavoro appaiono decisivi ai fini della valutazione della gravità concreta dell'illecito, che risulta essere in effetto uno sfogo legato alla particolare emotività determinata da un accadimento contingente****, di una qualche gravità*" *unitamente alla valutazione della contingenza nella quale le espressioni risultano essere state utilizzate e valutata inoltre la lunghissima anzianità aziendale*"*[...].*

Naturalmente, libertà di pensiero, autodeterminazione, esimente dello stato emotivo, non significa assolutamente che il lavoratore possa dire quello che vuole, cadere nella maleducazione o compiere atti di insubordinazione; ad esempio nel caso sottoposto alla Corte di Appello fiorentina, la lavoratrice, unitamente ad altri colleghi, aveva più volte denunciato una situazione di poca salubrità, se non peggio, dell'aria all'interno dei luoghi di lavoro e questo profilo è stato tenuto in grande considerazione dal Collegio giudicante.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Nel caso del lavoratore tarantino non vi è dubbio che a scelta datoriale della sanzione espulsiva - ridimensionata, per fortuna dal Tribunale - sia stata senza dubbio eccessiva ed inappropriata, nonostante, magari, i toni utilizzati nel post, ***perché il contenuto del messaggio deve essere calato, decodificato ed interpretato all'interno della realtà di Taranto, dove l'eterno dilemma tra lavoro e salute[12] è più attuale che mai***.

Il lavoratore - papà di due piccoli - probabilmente esasperato dall'aver visto colleghi, padri di famiglia, conoscenti, addirittura bambini, ammalarsi e morire, per patologie, oltre ogni ragionevole dubbio riconducibili alla realtà industriale tarantina (non solo formata dell'ex Ilva, per verità), di fronte alla visione di quella serie, che raccontava proprio di questi drammi, aveva manifestato in maniera istintiva tutto il suo naturale, protettivo, dissenso.

Diversamente ragionando, cioè se considerassimo il "*post denuncia*" come offensivo - coprendo gli occhi rispetto ad una terribile verità[13] - ricadremmo negli anni bui del c.d. "*fascismo aziendale*"***[14]*** *e* tale ricostruzione giuridica andrebbe in rotta, irreversibile, di collisione con il diritto alla libertà di pensiero, il diritto alla salute ed il diritto al lavoro, tre dei cardini sui quali si fonda la Nostra Costituzione Repubblicana.

NOTE

[1] A seguito di procedimento disciplinare, nel quale l'incolpato aveva dichiarato che il post altro non era che un messaggio preconfezionato, che circolava sui social in quelle ore e che aveva solo proceduto ad un semplice copia-incolla. Stessa condotta posta in essere da altro lavoratore, anch'egli attinto da procedimento disciplinare, ma salvatosi dal recesso, per aver presentato delle scuse, tempestive, all'azienda.

[2] La fiction "***Svegliati amore mio***", trasmessa da Canale 5.

[3] In particolare, con sentenza del 14 settembre 2016, il Tribunale di Bergamo aveva chiarito il concetto per "*cui il profilo pubblico di un utente equivale a una pubblica piazza e pertanto la "pubblicazione di un post o la condivisione di immagini implica l'accettazione da parte del mittente del potenziale libero accesso al materiale condiviso da parte di una cerchia indeterminata di persone*" .

[4] Principio non applicabile nel caso di chat private, tra le quali rientra, secondo la recente giurisprudenza WhatsApp: "*I messaggi condivisi in un gruppo c.d. chiuso, quindi non pubblico, attraverso il social denominato WhatsApp sono equiparabili a corrispondenza privata e, pertanto, non possono configurare atti idonei a comunicare o diffondere all'esterno affermazioni offensive,*

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

discriminatorie o minatorie, con conseguente insussistenza del fatto addebitato e illegittimità del licenziamento irrogato". ***(Tribunale Firenze Sez. lavoro, 16/10/2019)***, *oggetto di altro lavoro qui consultabile https://www.ilperiscopiodeldiritto.it/l/illegittimo-il-licenziamento-del-dipendente-che-insulta-e-minaccia-i-colleghi-su-una-chat-privata-commento-alla-sentenza-n-854-2019-del-tribunale-di-firenze-sezione-lavoro/*

[5] Nel percorso motivazionale tanto si legge: "*In tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa di recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo, la diffusione su "facebook" di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integrando tale condotta gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone. Va precisato che la condotta sanzionata con il licenziamento deve essere riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c.,* ***(Cass. n. 8826/2017)***. *Va aggiunto che, al fine di ritenere integrata la giusta causa di licenziamento, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, nelle sue possibili e diverse articolazioni, posto che anche un comportamento di natura colposa, per le caratteristiche sue proprie e nel convergere degli altri indici della fattispecie, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario*". **Nel caso di specie, poi, il datore non era stato indicato nominativamente, ma era facilmente individuabile.**

[6] Non essendo assolutamente applicabile l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori (divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale), né l'art. 15 delle Costituzione sulla libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione.

[7] L'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori così recita "*I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge*".

[8] La stessa Corte europea dei diritti dell'uomo ha definito la libertà di espressione il fondamento della società democratica (cfr. Kokkinakis c. Grecia, 25 maggio 1993).

[9] Passo tratto da https://www.bollettinoadapt.it/social-network-e-responsabilita-disciplinari-le-possibili-tutele-individuali/

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

[10] Ciò non automaticamente importa che detta condotta sia meritevole della massima sanzione espulsiva; infatti, occorrerà poi verificare in concreto se 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 inquadrabile nell'ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, secondo le ben note regole che presiedono tale accertamento ***(ex multis: Cass. n. 25161/2014; Cass. n. 144/2015; Cass. n. 2550/2015; Cass. n. 16629 /2016; Cass. n. 996/2017).***

[11] La sede di Taranto infatti si estende per 15 milioni di metri quadrati, più del doppio della stessa città ospitante!

[12] Con una certa facilità, infatti, spesso si dimentica che se una industria insalubre è autorizzata, questo non vuol dire che non inquini, perché in materia ambientale non esiste il sillogisma automatico tra autorizzazione e non inquinamento!

[13] Proprio nella sentenza in commento, si legge quanto appresso: "*[...] Al contempo, vi è prova documentale delle recenti pubblicazioni di ricerche scientifiche sulla maggiore incidenza delle malattie oncologiche nella popolazione minorile tarantina [...]*

[14] Secondo la definizione del grandissimo Giuseppe Di Vittorio.

Avv. Michelealfredo Chiariello Iscritto all'Ordine degli Avvocati di Trani e presidente della Camera dei Giuslavoristi di Trani. Patrocinante in Cassazione e Giurista Ambientale. Opera in tutti i rami del diritto, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale. Collabora con le più importanti piattaforme giuridiche online, oltre ad essere autore di numerosi articoli ivi pubblicati. Ideatore e responsabile dei siti www.avvmichelealfredochiariello.it e www.studiolegalechiariello.it, nonchè ideatore e fondatore del progetto giuridico "Il periscopio del diritto", di cui è autore e responsabile

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati