
	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

**GIURISPRUDENZA DI MERITO DI INTERESSE REGIONALE:
LA RECENTE GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI DIRITTO DI CRITICA
E USO DEI SOCIAL DA PARTE DEI DIPENDENTI**

	<p>Osservatorio Legislativo Interregionale</p>	<p>Roma, 29 e 30 settembre 2022</p> <p>Francesco Pugliese – Regione Veneto</p> <p>Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.</p>
---	--	---

Il *focus* di questo intervento è incentrato sui limiti al diritto di critica da parte del dipendente nei confronti della propria Amministrazione, con particolare riguardo anche all'uso dei *social media*.


Non è un mistero che, negli ultimi anni, l'accelerazione del progresso tecnologico, con l'introduzione di una miriade di dispositivi portatili, unitamente al costante incremento dell'estensione della possibilità di accesso alla rete *internet* con connessione di dati mobile a banda larga disponibile su larga parte del territorio, abbia fatto entrare i *social media* nelle vite di tutti in misura considerevole. Tali strumenti, inoltre, soprattutto in tempi più recenti, in particolare a seguito della prima ondata della pandemia da Covid-19 - e dell'isolamento causato dal *lockdown*, prima, e dalle misure di prevenzione del contagio, poi - hanno acquisito un ruolo sempre più centrale nella nostra esperienza quotidiana.

I *social* differiscono fra loro, condividendo, tuttavia, alcune caratteristiche comuni: in particolare, quelle che interessano al fine della presente trattazione, sono le funzionalità legate alla possibilità di pubblicare ("*postare*") contenuti ("*post*"), in alcuni casi con differenti livelli di visualizzazione da parte degli altri utenti appartenenti al *social*, o, anche, da parte di soggetti esterni ad esso. Che si tratti di strumenti di interazione sociale con vocazione più marcata alla comunicazione tra singoli o tra gruppi di soggetti, comunque in varia misura limitati nella consistenza numerica,¹ oppure volti alla diffusione di contenuti verso un pubblico esterno,² quasi tutti permettono di pubblicare contenuti multimediali di vario tipo (da semplice testo scritto, *link* a notizie, opinioni, fotografie, video, ecc.) fruibili da una platea potenzialmente vasta di persone.³ Proprio l'enorme possibilità di visibilità che i contenuti hanno - strettamente correlata alla diffusione del *social media* stesso tra gli utenti ed alla possibilità di nuova condivisione dei contenuti originari da parte di altri utenti - che supera i confini fisici, necessariamente limitati, dell'esperienza quotidiana dei singoli - oltre a costituire un'indubbia attrattiva per gli utenti, dovuta alla possibilità di raggiungere persone sconosciute e anche molto lontane dai luoghi dove si vive e si lavora, presenta anche un rovescio della medaglia: la possibilità di rendere pubblici contenuti che possano in qualche modo essere lesivi dell'immagine o dell'onorabilità di altri soggetti. In questo caso, considerando *a latere* le ipotesi in cui questa condotta configuri reati perseguibili (es. calunnia, diffamazione), ci si concentrerà sulle opinioni critiche pubblicate in relazione al datore di lavoro, o all'organizzazione di appartenenza, da parte del dipendente.

¹ È il caso, ad esempio, di *Whatsapp*, *Telegram*, *Signal*.

² Rientrano in questa fattispecie *Twitter*, *Instagram*, *TikTok*, *Facebook*, anche se alcuni di essi permettono all'utente di limitare la possibilità di visualizzare ogni singolo contenuto da parte degli altri utenti.

³ Anche se, come si è detto, molti di questi *social media* permettono in varia misura di limitare la platea di soggetti che possono visualizzare il contenuto, dalla misura minima del blocco di alcuni utenti, fino alla possibilità di creare categorie di utenti con differenti possibilità di accesso ai contenuti pubblicati tra esse. L'analisi delle peculiarità dei singoli *social* non rientra nelle finalità del presente scritto, pertanto non è svolta.

	<p>Osservatorio Legislativo Interregionale</p>	<p>Roma, 29 e 30 settembre 2022</p> <p>Francesco Pugliese – Regione Veneto</p> <p>Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.</p>
---	--	---

Nel settore dell'impiego pubblico, la forte attualità del tema deriva dalla previsione di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge n. 36/2022,⁴ che ha modificato l'articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001, introducendo, ove esso stabilisce il contenuto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, l'espressa previsione che quest'ultimo contenga anche una sezione dedicata al corretto uso delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media* da parte dei dipendenti pubblici, *"anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione"*.

La disposizione appena richiamata prevede che il codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici sia aggiornato entro il 31 dicembre 2022. A seguire, l'ANAC emanerà le proprie linee guida per l'adozione dei codici di comportamento dei dipendenti da parte delle singole amministrazioni pubbliche, in modo che esse possano provvedere all'aggiornamento dei propri codici, integrandoli con tali previsioni. Si tratta, come noto, di un processo a cascata che coinvolgerà nel prossimo futuro tutte le amministrazioni, Regioni comprese.

La materia è delicata, in quanto, se è vero che tali prescrizioni sono dettate al fine dichiarato (e più che legittimo) di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, tuttavia, esse vanno a toccare l'uso privato dei *social* da parte del lavoratore e, quindi, si ingeriscono nella sfera privata del singolo. Deve, comunque, considerarsi che le dichiarazioni, le opinioni e i simili contenuti pubblicati nei *social media*, proprio per la natura di questi ultimi, sono suscettibili di raggiungere una vastissima diffusione nel pubblico ed è pertanto necessario che l'ordinamento appresti le necessarie tutele a favore dell'immagine della pubblica amministrazione anche in questo ambito.⁵

⁴ D.L. 30 aprile 2022 n. 36 *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)."*

Art. 4. Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica


1. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.»;

b) al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.»

2. Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a).

⁵ La diffusione di un singolo contenuto può essere vastissima, ad esempio, anche a causa della possibilità che un singolo contenuto sia ricondiviso da altri utenti del social media, o che entri fra gli argomenti più consultati o più evidenziati dall'algoritmo del *social media*, in funzione della rilevanza delle etichette (*"hashtag"*) aggiunte al testo, o di alcune parole chiave in esso contenute.

	<p>Osservatorio Legislativo Interregionale</p>	<p>Roma, 29 e 30 settembre 2022</p> <p>Francesco Pugliese – Regione Veneto</p> <p>Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.</p>
---	--	---


Nell'attuale codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche⁶ la disposizione che concerne i rapporti privati dei pubblici dipendenti (articolo 10) si limita a vietare al dipendente di sfruttare o menzionare la posizione ricoperta nell'amministrazione al fine di ottenere utilità che non gli spettino e contiene, inoltre, esclusivamente un divieto generico di assumere alcun *“altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione”*. La definizione è ampiamente generica ed è evidente che, per essere applicata nel campo dei *social media*, la previsione debba necessariamente ricevere allo stato attuale una specificazione giurisprudenziale. Altrove, sempre nel codice citato, è rinvenibile una previsione un po' più pregnante relativamente all'aspetto che interessa in questa sede, al comma 2 dell'articolo che disciplina i rapporti con il pubblico (articolo 12), che così dispone: *“Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.”*. Tuttavia, va tenuto presente che la disposizione in esame è collocata nell'ambito della disciplina dei rapporti con il pubblico, anche se il tenore della stessa potrebbe permettere di attribuirle un valore di principio generale, applicabile alla generalità dei pubblici dipendenti e non solo a coloro che siano in rapporto con il pubblico.

Pertanto, in attesa che vengano alla luce i codici sopra richiamati, che si auspica contengano disposizioni adeguate alla realtà dei tempi e degli strumenti di comunicazione attualmente diffusi, può rivestire particolare interesse l'analisi della giurisprudenza recente in materia di esercizio del diritto di critica del datore di lavoro/organizzazione di appartenenza da parte dei dipendenti, esercitato attraverso l'uso dei *social media*. Le pronunce sul punto sono numerose e la circostanza che esse siano intervenute in misura preponderante in relazione al rapporto di impiego privato non le rende meno rilevanti anche in relazione all'impiego pubblico (ormai parificato a quello privato per numerosi aspetti).⁷ La giurisprudenza recente, infatti, nel vuoto normativo, ha fissato dei paletti, perimetrando l'esercizio legittimo del diritto di critica, nel tentativo di stare al passo con le molteplici e innovative possibilità di espressione del proprio pensiero offerte dai nuovi *social media*, molte delle quali sono difficili da valutare per la propria stessa natura. A titolo esemplificativo, si pensi al dipendente che, non pubblicando alcun contenuto proprio, si limiti a condividere a propria volta un contenuto lesivo dell'immagine della pubblica amministrazione di appartenenza, pubblicato da altri. Oppure, al caso ancora più dubbio, del dipendente che, in relazione a un contenuto giudicabile ingiurioso per l'amministrazione, pubblicato da diverso soggetto, non lo ricondivida, limitandosi esclusivamente ad apporvi il proprio *“like”*.⁸ Si può considerare in questi casi

⁶ Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

⁷ Ciò per effetto della previsione di cui al comma 2 dell'articolo 2 del citato d.lgs. n. 165/2001, che rimanda, per la disciplina del rapporto di lavoro pubblico, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, pur facendo salve le diverse disposizioni contenute nel decreto stesso.

⁸ Si tratta della classica apposizione sotto al contenuto in questione della propria approvazione, espressa con un'emoicon – secondo treccani.it definibile come la piccola immagine (o icona), che nei messaggi di

	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

l'espressione, implicita o esplicita, della propria approvazione al contenuto pubblicato da altri, così significativa da farle assumere il medesimo valore della paternità originaria di quel contenuto? L'interrogativo non è di poco momento, considerato che la risposta può anche implicare notevoli conseguenze disciplinari in relazione a simili comportamenti, qualora i contenuti correlati siano lesivi dell'immagine dell'organizzazione di appartenenza.

Non v'è dubbio che il diritto di critica possa essere esercitato da chiunque, quale corollario del diritto di libera manifestazione del pensiero (art. 21 Cost.) che ha, secondo la Corte di Cassazione,⁹ rango costituzionale al pari del diritto all'onore e alla reputazione, sul quale tuttavia prevale, eliminando l'illiceità dell'offesa, a condizione che siano rispettati i limiti della continenza verbale, della verità dei fatti attribuiti alla persona offesa e della sussistenza di un interesse pubblico alla conoscenza dei fatti oggetto della critica. Questa prima decisione rende già compiutamente conto dei limiti posti dalla giurisprudenza all'esercizio del diritto di critica, valevoli e unanimemente applicati (lo si vedrà in seguito) anche in materia di uso dei *social media*. Questo diritto va, infatti, temperato necessariamente con il limite posto dal dovere di fedeltà del lavoratore al datore di lavoro, sancito dall'articolo 2105 c.c.,¹⁰ obbligo che va inteso in senso ampio, posto che non attiene solo agli aspetti patrimoniali del rapporto, e dunque al divieto di conflitto di interessi o di concorrenza, ma anche ai più generali canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto tra le parti.

Corte di Cassazione, Sez. lavoro, 31/05/2022, n. 17689


Questa decisione rileva in quanto, pur non concernendo direttamente l'esercizio del diritto di critica a mezzo di *social media*, ne ribadisce i limiti da applicare per valutare ogni fattispecie concreta. Il caso ha ad oggetto un dirigente d'azienda, che, nel corso di una seduta del consiglio di amministrazione della propria società, poco tempo dopo la propria assunzione, aveva espresso delle critiche alla proposta di bilancio, ipotizzando contestualmente anche i reati potenzialmente configurabili in ragione della approvazione del bilancio in tali termini, quali "ricorso abusivo al credito" e "falso in bilancio". Le critiche espresse dal dipendente in tale sede avevano dato origine poi a verifiche, richieste anche da parte del collegio sindacale e dai revisori, che avevano successivamente accertato l'infondatezza dei rilievi espressi dal dirigente.

Il dirigente era stato quindi licenziato e l'azienda aveva motivato la decisione appellandosi alla giusta causa, consistente nella perdita del rapporto di fiducia nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro, proprio a causa dei rilievi, in quanto eseguiti pubblicamente, e ipotizzando la sussistenza di reati ascrivibili all'intero consiglio di amministrazione. I giudici, sia di primo, sia di secondo grado, avevano sostanzialmente confermato la

posta elettronica e negli SMS viene usata per dare un'idea dello stato d'animo del mittente - che può consistere nel pollice verso l'alto, un cuore, o un altro segno che manifesti il proprio favore in relazione a quel contenuto.

⁹ Cassazione civile, Sez. VI, 03/12/2021, n. 38215.

¹⁰ Disposizione, come si è visto poc'anzi, applicabile anche al pubblico impiego (v. nota 7).

	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--


legittimità del licenziamento, ritenendo fondata l'allegazione della perdita del rapporto fiduciario con il dirigente in questione (avuto anche particolare riguardo alla specifica disciplina del rapporto dirigenziale quanto alla fondatezza del recesso). L'argomentazione consiste nel fatto che, se, da un lato, il dirigente può legittimamente esercitare il diritto di critica, anche in considerazione del fine particolare, nel caso concreto, di evitare le conseguenze penali connesse alla responsabilità del direttore generale, d'altro lato non è legittimato a pubblicizzare le proprie perplessità, descrivendo anche pubblicamente, le fattispecie di reato che riteneva ascrivibili al consiglio di amministrazione nell'ipotesi di mancato accoglimento dei propri rilievi. La sentenza del secondo grado di giudizio, inoltre, in relazione alla condotta del dirigente, sostiene che, da un lato, le modalità comportamentali all'inizio del rapporto si erano estrinsecate in piena contrapposizione con le scelte adottate dagli organi di gestione dell'azienda, il che, a dire dei giudici, fa ritenere che non potesse conseguentemente sussistere alcun rapporto di fiducia con il dirigente in questione; d'altro lato, la dimostrazione, all'esito delle verifiche effettuate su richiesta degli altri organi, dell'infondatezza dei rilievi non potrebbe che corroborare la fondatezza del provvedimento di licenziamento assunto.

La Corte di Cassazione, tuttavia, è di diverso avviso, non ritenendo sussistere nel caso di specie né la giusta causa di licenziamento, né il giustificato motivo.

La sentenza in questione è di particolare interesse in quanto consiste in una *summa* degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di diritto di critica. I giudici prendono le mosse, infatti, dall'analisi del diritto di critica, quanto al suo legittimo esercizio, precisandone i limiti di contenenza formale e sostanziale.

La Corte richiama, in primo luogo,¹¹ l'articolo 1 dello Statuto dei lavoratori, che afferma il diritto dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero e ribadisce la necessità di temperare tale libertà col rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto medesimo, richiamando altresì il necessario rispetto del citato art. 2105 c.c. relativo al dovere di fedeltà del dipendente e, altresì, il dovere del datore di lavoro e del lavoratore di rispettare comunque i principi di correttezza e buona fede nel rapporto di lavoro, ex artt. 1175 e 1375 c.c. Successivamente, viene richiamata la fondamentale sentenza n. 1173 del 1986 della Cassazione, che pone il principio basilare secondo il quale la divulgazione da parte del lavoratore di fatti e accuse relativi al datore di lavoro, ancorché veri, obiettivamente idonei a ledere l'onore o la reputazione di quest'ultimo, esorbita dal diritto di critica (potendo anche dare luogo ad un illecito, giustificando perciò il recesso del datore di lavoro ove l'illecito sia tale da far venire meno il rapporto di fiducia tra le parti del rapporto lavorativo) qualora si traduca in una condotta imputabile al suo autore a titolo di dolo o colpa e che non trovi *“adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione”*. Se ne deduce che il diritto di critica possa essere legittimamente esercitato dal lavoratore

¹¹ Punto n. 30 delle motivazioni della decisione in esame.

	<p>Osservatorio Legislativo Interregionale</p>	<p>Roma, 29 e 30 settembre 2022</p> <p>Francesco Pugliese – Regione Veneto</p> <p>Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.</p>
---	--	---

non per sé stesso, ma sempre con la finalità di tutelare dei beni riferibili al lavoratore, che abbiano un “peso” pari a quello dell’onore e della rispettabilità del datore di lavoro.¹²

La sentenza in esame prosegue riportando gli orientamenti affermatasi a livello giurisprudenziale, con la specificazione dei limiti di continenza formale e sostanziale dell’esercizio legittimo del diritto di critica. La continenza formale è definibile come riferita alla modalità di esposizione dei fatti, che *“deve avvenire in modo misurato, cioè deve essere contenuta negli spazi strettamente necessari”*, espressione che equivale alla correttezza del linguaggio adoperato.¹³ Invece, per rispettare il limite di continenza sostanziale, *“i fatti narrati devono appunto corrispondere alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva”*.¹⁴


La decisione analizza poi, in quanto rilevante ai fini della decisione della causa, la giurisprudenza formatasi in relazione alla condotta del lavoratore che denunci all’autorità giudiziaria fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro. In relazione a tale fattispecie, la Corte riferisce il consolidato orientamento secondo il quale è pacifico che *“la denuncia dei fatti di potenziale rilievo penale accaduti in azienda non possa di per sé integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che 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, e purché il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti”*. Rileva, inoltre, come il citato obbligo di fedeltà di cui all’articolo 2105 c.c., interpretato dalla Cassazione in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., non possa essere esteso al punto da imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che ritenga consumati all’interno dell’organizzazione datoriale, *“giacché in tal caso si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di <<dovere di omertà>> [...] che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento”*.¹⁵ In sostanza, l’esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall’articolo 333 c.p.p., non può essere causa di responsabilità per il privato, se non nel caso in cui questi faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera distorta e strumentale, cioè agendo nella piena consapevolezza dell’insussistenza dell’illecito o della sua non riferibilità all’incolpato. In questo ambito la responsabilità del singolo è esclusa anche per colpa grave, considerato che i cittadini sarebbero scoraggiati a presentare le

¹² La sentenza in argomento, infatti, svolge specifiche argomentazioni in merito alla particolare figura del rappresentante sindacale dei lavoratori, che gode di un regime particolare, potendo porsi nei confronti del datore di lavoro, limitatamente al solo esercizio dell’attività sindacale, su un piano sostanzialmente paritario, in considerazione della previsione di cui all’articolo 39 della Costituzione. In questo caso l’attività sindacale, in quanto volta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori, non può essere subordinata al volere datoriale. Ne consegue che il rappresentante sindacale è legittimato, a condizione che lo faccia nell’esercizio di tale attività, anche a contestare l’autorità e la supremazia del datore di lavoro, senza subire per questo alcuna sanzione disciplinare, in considerazione del particolare valore delle funzioni esercitate.

¹³ Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 18/09/2013, n. 21362, punto 5 dei motivi della decisione.

¹⁴ Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 18/09/2013, n. 21362, sempre al punto 5 dei motivi della decisione.

¹⁵ Punto n. 38 delle motivazioni della decisione in esame.


	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

proprie segnalazioni all'autorità giudiziaria qualora dovessero rispondere per le conseguenze pregiudizievoli di denunce inesatte o infondate, benché presentate in assenza di intenti calunniosi. Pertanto, la denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato effettuata dal lavoratore a carico del datore di lavoro non può dare origine a responsabilità disciplinare (né può costituire giusta causa di licenziamento) se non nel caso in cui il lavoratore abbia agito in piena consapevolezza dell'insussistenza del fatto addebitato o della sua non ascrivibilità a carico del datore di lavoro. Per aversi responsabilità disciplinare non basta, quindi, che la denuncia sia infondata o inesatta, o che il procedimento si concluda con l'archiviazione della notizia di reato o con l'assoluzione, ma è necessaria la sussistenza del dolo. Peraltro, la Suprema Corte nota come, nel caso della denuncia, non siano rilevanti i predetti limiti di continenza formale e sostanziale per il lavoratore ai fini dell'insorgenza di responsabilità disciplinare (in quanto, diversamente, ogni denuncia, per sua stessa natura, li violerebbe - perché consistente di per sé nell'attribuzione di condotte disonorevoli e lesive della reputazione dell'incolpato - dando luogo automaticamente alla responsabilità disciplinare).¹⁶

Conclusivamente, la Cassazione richiama l'orientamento giurisprudenziale che, nello stabilire il bilanciamento tra gli interessi dei diversi beni di rilievo costituzionale in gioco nella materia, ha stabilito che l'esercizio del diritto di libera manifestazione del pensiero, sia che si realizzi attraverso l'espressione di critiche, purché nei limiti di continenza formale e sostanziale tracciati, e sia che si traduca nella denuncia alle autorità competenti di fatti illeciti, di rilievo penale o amministrativo, purché non abbia carattere calunnioso, non possa di per sé costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Analizzando, poi, la fattispecie concreta sottoposta al giudizio, la Corte evidenzia che l'articolo 2932 c.c. individua la sede di manifestazione del dissenso proprio all'interno del consiglio di amministrazione, le cui sedute, peraltro, non sono pubbliche, il che fa venire meno una delle circostanze che avevano motivato il licenziamento del dirigente. Peraltro, la disposizione citata prevede che il dissenso sia verbalizzato e che ne sia data immediata comunicazione al presidente del collegio sindacale (come avvenuto nel caso di specie) e non impone che il dissenso sia comprovato da documenti a supporto. Pertanto, il giudizio in Corte d'Appello risulta viziato da un'errata interpretazione della norma richiamata, perché il comportamento del dirigente in questione era rimasto formalmente nell'alveo delle previsioni codicistiche. La Corte d'appello, inoltre, aveva anche individuato nel fatto che le critiche mosse dal dirigente si fossero rivelate infondate, una motivazione aggiuntiva a favore della sussistenza della giusta causa di licenziamento nel caso specifico, cosa però smentita dalla Cassazione per il caso di denunce all'autorità giudiziaria/amministrativa, come sopra riportato. A maggior ragione, nel caso di specie, la circostanza della non fondatezza dei rilievi non vale a giustificare il licenziamento, posto

¹⁶ Peraltro, la Corte rileva che nel caso di specie non sia applicabile la disciplina del cosiddetto *whistleblowing*, di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che obbedisce comunque ai principi appena richiamati, volti ad incoraggiare le segnalazioni di illeciti da parte dei cittadini alle autorità competenti.

	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

che il dirigente non aveva effettuato alcuna denuncia delle supposte irregolarità alle autorità competenti, limitandosi a esprimere il proprio dissenso sulla bozza di bilancio in modo conforme alle disposizioni codicistiche che regolano il funzionamento degli organi di amministrazione delle società.


La Corte di Cassazione, comunque, non tralascia la considerazione che il rapporto di lavoro dirigenziale sia configurato in modo peculiare rispetto alla generalità del rapporto di lavoro dipendente e che, pertanto, la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non coincida con i concetti di giusta causa e di giustificato motivo validi per la generalità dei lavoratori, *“potendo rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore”*.¹⁷ La Corte richiama quindi gli orientamenti secondo i quali, ai fini della giustificazione del licenziamento del dirigente, è rilevante qualsiasi motivo che lo sorregga, a condizione che la motivazione sia coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, posto che non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, essendo sufficiente una valutazione complessiva, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a troncare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, al quale è connessa l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente. La relativa valutazione è rimessa al giudice di merito. La sentenza in esame, poi, si riferisce a un caso analogo¹⁸ di una dirigente licenziata dopo aver sollevato delle critiche in c.d.a. in ordine alla regolarità di alcune variazioni che le era stato richiesto di apportare alla bozza di bilancio, relativamente al quale la Suprema Corte ha valutato la condotta della dirigente come motivata da specifiche ragioni non pretestuose (evitare le responsabilità personali connesse alle modifiche irregolari oggetto della richiesta datoriale); conseguentemente, il successivo licenziamento è stato valutato come ingiustificato, in quanto contrastante con il principio di buona fede.

Analogamente alla precedente decisione, la Cassazione nel caso di cui si tratta ha quindi stabilito che la sanzione del licenziamento non è giustificata, poiché ha ritenuto che *“il legame fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro dirigenziale non possa determinare alcuna automatica compressione del diritto di critica, di denuncia e di dissenso spettante, secondo i principi costituzionali e le norme di diritto sopra richiamate, al lavoratore. Dal che consegue che anche nel rapporto di lavoro dirigenziale e ai fini della giustificatezza del recesso, il giudice di merito deve procedere ad una accurata opera di componimento tra l'accentuato obbligo di fedeltà - legame fiduciario - del dirigente e il diritto di critica, di denuncia e di dissenso al medesimo spettante, escludendo che l'esercizio di tali diritti, ove avvenga nei limiti già tracciati dalla giurisprudenza e quindi in maniera ragionevole e non pretestuosa nonché con modalità formalmente corrette, possa integrare di per sé la nozione di giustificatezza del licenziamento”*.¹⁹

¹⁷ Punto n. 55 delle motivazioni della decisione in esame.

¹⁸ Cass. civ. Sez. lavoro, 08/11/2002, n. 15749.

¹⁹ Punto n. 60 delle motivazioni della decisione in esame.

	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

Altre decisioni in materia di esercizio del diritto di critica nell'uso dei *social media*.

Spostando l'attenzione verso l'ambito dell'esercizio del diritto di critica a mezzo dei *social media*, l'analisi delle decisioni recenti evidenzia che le considerazioni svolte sono analoghe a quelle appena riportate. La giurisprudenza mostra di considerare i limiti al diritto di critica comunque applicabili, senza che faccia alcuna differenza il luogo in cui i pensieri critici sono esternati, sia esso il posto di lavoro o una bacheca *online* ospitata all'interno di un *social media*.²⁰ La diffusione di un messaggio diffamatorio attraverso l'uso di una bacheca di *Facebook*, secondo la Corte di Cassazione, integra un'ipotesi di diffamazione, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone, posto che il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato ad un gruppo indeterminato di aderenti al fine di una costante socializzazione: *“Ciò comporta che la condotta di postare un commento su facebook realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo”*.

Una recente sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo²¹ ha deciso in materia non di pubblicazione di contenuti propri, ma di mera approvazione della pubblicazione di contenuti altrui (*like*) apposta da un'insegnante, dipendente del Ministero dell'istruzione della Turchia. Il contenuto in questione era stato pubblicato da altri soggetti su *Facebook* e contestava le politiche repressive delle autorità pubbliche, incoraggiando la protesta. L'insegnante era stata licenziata, con la motivazione che l'apposizione del *like* avrebbe turbato la tranquillità sul posto di lavoro, o avrebbe potuto avere influenza sul resto del personale. Dopo avere esperito invano alcuni ricorsi di fronte all'autorità giudiziaria turca, che avevano visto la ricorrente soccombere sistematicamente, quest'ultima si era rivolta alla Corte europea dei diritti dell'uomo. La decisione in argomento, pur riguardando un ordinamento diverso da quello italiano, è rilevante sia per la tipologia di comportamento (apposizione del *like*), sia per il fatto che richiama i principi della Convenzione internazionale sui diritti dell'uomo, applicabile anche nel nostro Paese, in particolare l'articolo 10, che riguarda proprio la libertà di espressione.²² Anche prescindendo dalle


²⁰ Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 27/04/2018, n. 10280.

²¹ Sentenza n. 35786 del 15 giugno 2021.

²² Si riporta il testo della disposizione richiamata della Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, nel testo coordinato con gli emendamenti di cui al Protocollo n. 11 firmato a Strasburgo l'11 maggio 1994, entrato in vigore il 01 novembre 1998.

Articolo 10 - Libertà di espressione.

1. Ogni persona ha diritto alla libertà d'espressione. Tale diritto include la libertà d'opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza considerazione di frontiera. Il presente articolo non impedisce agli Stati di sottoporre a un regime di autorizzazione le imprese di radiodiffusione, di cinema o di televisione.

	<p>Osservatorio Legislativo Interregionale</p>	<p>Roma, 29 e 30 settembre 2022</p> <p>Francesco Pugliese – Regione Veneto</p> <p>Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.</p>
---	--	---

ben note ed evidenti differenze tra il regime turco e la situazione nazionale, in particolare riguardo al rispetto delle libertà fondamentali, la sentenza merita di essere menzionata in quanto è fra le prime a prendere in considerazione proprio l'ipotesi dell'apposizione di un *like* quale modalità di esercizio della libertà di espressione. La sentenza, prevedibilmente, afferma il principio secondo il quale il licenziamento, motivato dall'aver apposto un *like* ad un post altrui (peraltro, fortemente critico rispetto al comportamento delle autorità turche e riportante anche un elenco circostanziato di violenze e soprusi che sarebbero stati posti in essere da queste ultime) è illegittimo.

Diverso è il caso in cui, invece, sia il dipendente a formare in prima persona il contenuto poi pubblicato direttamente dal medesimo sui *social media*. In tali casi, le recenti decisioni provvedono a ritenere giustificate le sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori, sempre qualora esondino dai limiti delineati dalla Cassazione nella sentenza sopra esaminata in dettaglio.

Una decisione recente²³ riguarda il caso di un insegnante di scuola secondaria di secondo grado, quindi dipendente del Ministero dell'Istruzione, che è stato colpito dalla sanzione della destituzione (ex art. 498, c. 1, lett a) del d.lgs. n. 297/1994, per avere pubblicato ripetutamente a mezzo *social media* (non è specificato quale dei tanti sia stato effettivamente adoperato nella sentenza) messaggi gravemente lesivi dell'immagine della pubblica amministrazione di appartenenza. I *post* pubblicati contenevano valutazioni negative in relazione alla preparazione e alla professionalità dell'allora Ministro dell'istruzione, nonché numerose espressioni ingiuriose e diffamatorie, soprattutto nei confronti del medesimo; saltuariamente i messaggi pubblicati avevano ad oggetto anche altre personalità dello Stato, fra le quali il Presidente della Repubblica, il Ministro della giustizia, il Ministro dell'agricoltura. Peraltro, rileva il Tribunale monocratico in funzione di giudice del lavoro, tali messaggi sono stati oggetto di pubblicazione non protetta, quindi visibili potenzialmente da chiunque. Il pubblico dipendente nel ricorso ha eccepito che la sanzione della destituzione non fosse stata irrogata legittimamente, in quanto, a suo dire, la condotta sanzionata è stata posta in essere al di fuori del contesto istituzionale e dell'esercizio delle proprie funzioni di insegnante. Pertanto, secondo il ricorrente, la condotta non avrebbe dovuto essere sussunta nella fattispecie di cui all'articolo 498, c. 1, lett a) del d.lgs. n. 297/1994,²⁴ che prevede la destituzione, ma in quella, che prevede la

2. *L'esercizio di queste libertà, poiché comporta doveri e responsabilità, può essere sottoposto alle formalità, condizioni, restrizioni o sanzioni che sono previste dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, per la sicurezza nazionale, per l'integrità territoriale o per la pubblica sicurezza, per la difesa dell'ordine e per la prevenzione dei reati, per la protezione della salute o della morale, per la protezione della reputazione o dei diritti altrui, per impedire la divulgazione di informazioni riservate o per garantire l'autorità e l'imparzialità del potere giudiziario.*

²³ Tribunale di Alessandria, sentenza n. 130 del 19 maggio 2021.


²⁴ D. Lgs. 16 aprile 1994 n. 297 "Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado".

Art. 498 Destituzione

1. La destituzione, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, è inflitta:

a) per atti che siano in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione;

[omissis]

	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

più lieve sanzione disciplinare (nonché conservativa del rapporto) della sospensione dall'insegnamento fino a un mese, di cui all'articolo 494 del decreto legislativo appena citato,²⁵ per *“atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio”* o, in subordine, la più grave sanzione disciplinare della sospensione da un mese fino a sei mesi prevista per i casi di particolare gravità dall'articolo 495 del decreto.²⁶ Il giudice monocratico, nel decidere la causa, si richiama *in toto* alle motivazioni del provvedimento ministeriale di destituzione, sottolineando in particolare come la condotta del dipendente pubblico abbia travalicato il limite di continenza formale. In particolare, il giudice afferma: *“I post pubblicati dal ricorrente non possono rappresentare espressione del diritto di critica che, è noto, è espressione della Libertà di pensiero di rilevanza costituzionale che può anche manifestarsi nelle forme dell'aperto dissenso, in quanto espressione di un punto di vista proprio dell'autore ma non può spingersi fino ad ammettere denigrazioni od insulti in quanto deve pur sempre essere ancorato alla correttezza delle espressioni usate e non deve costituire pretesto per sfogare sentimenti ostili”*. Peraltro, risulta di un certo interesse l'ulteriore affermazione: *“...adeguare il proprio comportamento a parametri di lealtà, correttezza, e servizio al bene comune dovrebbe rappresentare l'essenza stessa del pubblico dipendente, così come prescrive la Costituzione, che impone di svolgere le funzioni pubbliche con “disciplina e onore” (art. 54, comma 2), con imparzialità (art. 97) nonché di essere al servizio esclusivo della Nazione.”*. Ulteriori considerazioni del giudice adito riguardano la gravità della condotta, valutata anche in relazione alla particolare funzione educativa svolta dal pubblico dipendente nel caso di specie, a nulla rilevando che i comportamenti siano stati tenuti al di fuori dell'esercizio dell'attività lavorativa. Il giudice ha quindi rigettato il ricorso, ordinando la trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica per il seguito di competenza, in relazione al contenuto diffamatorio dei messaggi (si rammenta, pubblici nel caso di specie e capaci di raggiungere un numero indeterminato di persone).

Diversamente avrebbe dovuto ritenersi in relazione a messaggi inoltrati tramite applicazioni di messaggistica a un numero limitato di utenti, come avviene nei gruppi chiusi (*chat private*) in cui i messaggi sono inviati ai soli appartenenti/iscritti al gruppo. Tale tipologia di comunicazioni, secondo la giurisprudenza di legittimità, deve essere

²⁵ Art. 494 Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio consiste nel divieto di esercitare la funzione docente o direttiva, con la perdita del trattamento economico ordinario, salvo quanto disposto dall'art. 497. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio fino a un mese viene inflitta:

a) per atti non conformi alle responsabilità, ai doveri e alla correttezza inerenti alla funzione o per gravi negligenze in servizio;


[omissis]

²⁶ Art. 495 Sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi

1. La sospensione dall'insegnamento o dall'ufficio da oltre un mese a sei mesi è inflitta:

a) nei casi previsti dall'art. 494 qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

[omissis]

	Osservatorio Legislativo Interregionale	Roma, 29 e 30 settembre 2022 Francesco Pugliese – Regione Veneto Giurisprudenza di merito di interesse regionale: la recente giurisprudenza in materia di diritto di critica e uso dei social da parte dei dipendenti.
---	---	--

considerata alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile.²⁷ Tuttavia, va tenuto presente che il confine è labile, soprattutto quando si considerino gruppi chiusi a larga diffusione (alcuni *social media* permettono, infatti, la creazione di veri e propri canali di comunicazione con migliaia di membri). La Cassazione ha ritenuto in una recente pronuncia²⁸ che, stante la natura “*chiusa e privata*” di un gruppo di utenti, lavoratori dipendenti di un’azienda, la pubblicazione da parte dei lavoratori di frasi offensive nei confronti della parte datoriale all’interno di una *chat* di *Facebook* non sia idonea ad integrare la fattispecie del reato di diffamazione, né possa giustificare la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa. In tale caso, i magistrati hanno ritenuto evidente la volontà dei lavoratori di mantenere privata la conversazione e di non volerne diffondere il contenuto all’esterno. In tali casi, anche l’uso di espressioni ingiuriose non può integrare la fattispecie diffamatoria, ad esempio nel caso in cui i messaggi ivi inoltrati siano comunque diffusi all’esterno del gruppo contro la volontà dell’autore, posto che mancherebbe l’elemento volitivo in relazione alla diffamazione.

Conclusivamente, nell’ambito dei *social media* il diritto di critica appare nella giurisprudenza sostanzialmente soggetto ai medesimi limiti applicabili alla libertà di manifestazione del pensiero in ambiti più tradizionali e non assume rilevanza, ai fini dell’irrogazione delle relative sanzioni disciplinari, soprattutto in relazione ai pubblici dipendenti, la circostanza che la manifestazione del pensiero sia avvenuta al di fuori dell’esercizio delle proprie funzioni.

²⁷ Cass. civ. Sez. lavoro, Ord. 10/09/2018, n. 21965. La decisione richiama la sentenza n. 20 del 2017 della Corte Costituzionale, per la quale il diritto tutelato dall’art. 15 Cost. “*comprende tanto la corrispondenza quanto le altre forme di comunicazione, incluse quelle telefoniche, elettroniche, informatiche, tra presenti o effettuate con altri mezzi resi disponibili dallo sviluppo della tecnologia*”. Pertanto, secondo la Cassazione, “*l’esigenza di tutela della segretezza nelle comunicazioni si impone anche riguardo ai messaggi di posta elettronica scambiati tramite mailing list riservata agli aderenti ad un determinato gruppo di persone, alle newsgroup o alle chat private, con accesso condizionato al possesso di una password fornita a soggetti determinati*”. Inoltre, “*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 alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile*”.

²⁸ Cass. civ. Sez. lavoro, Ord. 10/09/2018, n. 21965.