

Il diritto di critica del lavoratore al datore di lavoro

Tra libertà di opinione e tutela della reputazione.

Premessa

La cronaca ci riporta spesso casi che riguardano il diritto di critica dei dipendenti nei confronti del datore di lavoro, dell'azienda in cui lavorano, e, nel caso di dipendenti pubblici, dell'istituzione/ente o dell'amministrazione di riferimento. Un diritto costituzionalmente garantito, ma che va sempre temperato, come vedremo nella trattazione, con altri diritti di pari rango altrettanto meritevoli di tutela. Con l'avvento dei social, le occasioni di contenzioso si sono moltiplicate e la giurisprudenza si è evoluta nel delineare i limiti della libera manifestazione del pensiero.

In questo contributo ci si propone di evidenziare i criteri da rispettare per garantire l'equo bilanciamento di tutti i diritti coinvolti nel tema, elaborati dalla giurisprudenza e con particolare riguardo al contesto giuslavoristico.

1. Il diritto di critica del lavoratore al datore di lavoro e i suoi limiti: i riferimenti normativi

1.1 Il diritto di critica del lavoratore

Il diritto di critica del lavoratore trova il proprio fondamento innanzitutto nell'**art. 21 della Costituzione** che recita: *“Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. La stampa non può essere soggetta ad autorizzazioni o censure... Sono vietate le pubblicazioni a stampa, gli spettacoli e tutte le altre manifestazioni contrarie al buon costume. La legge stabilisce provvedimenti adeguati a prevenire e a reprimere le violazioni”*.

Questo articolo tutela la libertà di pensiero, pilastro e valore fondamentale di ogni organizzazione democratica, nella sua manifestazione, mentre la libertà e la segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione sono garantite dall'**articolo 15**.



Antonietta Di Martino
Dirigente scolastico

I principi della nostra Costituzione sono riaffermati **dal comma 1 dell'art. 10 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo** che tratta della 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 limiti di frontiera...”

Nell'ambito del rapporto di lavoro, l'esercizio della libertà di manifestazione del proprio pensiero è disciplinato dallo **Statuto dei Lavoratori**, in particolare è da citare l'**art. 1**, sulla *“Libertà di opinione”*: *“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”*.

I lavoratori possono dunque assumere anche posizioni di dissenso, ad esempio nei confronti delle decisioni del datore di lavoro, dei superiori gerarchici o delle politiche aziendali/istituzionali, purché non si oltrepassi la linea di confine tra l'esercizio del diritto di critica e la lesione dell'onore e della reputazione dell'impresa/amministrazione o di soggetti ad essa legati e destinatari delle critiche.

1.2 I limiti al diritto di critica del lavoratore

Il diritto di critica deve essere esercitato nel rispetto di altri diritti, altrettanto **costituzionalmente garantiti**, quali la **tutela della persona umana** di cui all'**art. 2**:

“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

I diritti inviolabili sono quelle posizioni giuridiche insite nella stessa natura umana da ritenersi essenziali per qualsiasi forma di convivenza associata e collegate al libero sviluppo della personalità. Rispetto al tema in questione possiamo elencare tra questi diritti quello **all’integrità morale** (come il **decoro, l’onore, il prestigio e la reputazione**) e il diritto all’immagine che sono tutelati in sede penale e in sede civile.

Nel loro complesso, questi diritti fanno parte del più generale principio della **dignità umana**, di cui all’art. 1 della **Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea**: *“La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata”*, mentre il **comma 2 dell’art. 10 della Convenzione EDU** già citata ricorda che:

*“L’esercizio di queste libertà (di espressione, opinione e comunicazione, ndr) 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, alla sicurezza nazionale, all’integrità territoriale o alla pubblica sicurezza, alla difesa dell’ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, **alla 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”.*

Un altro limite è costituito dall’**art. 2105 c.c.** che sancisce l’obbligo di fedeltà del dipendente, in stretta connessione con i principi generali di correttezza e buona fede ex articoli 1175 e 1375, c.c., che impongono al lavoratore di tenere un comportamento leale nei confronti del proprio datore di lavoro, astenendosi da qualsiasi atto idoneo a nuocergli, anche potenzialmente, sia all’interno che all’esterno dei luoghi di lavoro (Cass. n.1379/2019).

I principi stabiliti dal codice civile trovano corrispondenza nei **Contratti Collettivi di Lavoro**, nelle **Policy interne o Regolamenti aziendali/istituzionali** che disciplinano la condotta dei propri dipendenti su varie tematiche e, per la Pubblica Amministrazione, anche nel **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici** (DPR 16 aprile 2013, n. 62, come modificato

dal D.P.R. n. 81/2023)

Il nuovo DPR del 2023 **ha aggiornato l’art. 12 c. 2** del DPR n. 62/2013 che richiama direttamente e rafforza i limiti al diritto di critica: *“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 o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all’immagine dell’amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale”*

Inoltre **ha inserito gli articoli 11 bis e 11 ter** inerenti l’uso delle tecnologie informatiche e dei social media (v. paragrafo 3). Il nuovo DPR, come il vecchio, prevede in caso di violazione l’applicazione di sanzioni, compreso il licenziamento.

2. L’esercizio legittimo del diritto di critica: i criteri da rispettare elaborati dalla giurisprudenza per evitare conseguenze penali e disciplinari

Se i principi normativi appaiono chiari, nelle situazioni concrete occorre valutare attentamente il contesto e le modalità dell’esternazione della critica, affinché non sfoci in illeciti penali (diffamazione), civili (ingiuria) e/o disciplinari, fino al licenziamento per giusta causa.

La giurisprudenza ha individuato nel tempo, inizialmente in materia di cronaca giornalistica, poi applicati anche al rapporto di lavoro, i criteri da rispettare per garantire un equo bilanciamento dei diritti coinvolti nella questione.

Tra le sentenze più recenti della **Corte di Cassazione**, quella della sez. penale, la n. **17784/2022** chiarisce che:

*“...Il diritto di critica.... in ragione della sua natura di diritto di libertà, esso può essere evocato quale scriminante, ai sensi dell’art. 51 cod. pen., rispetto al reato di diffamazione, purché venga esercitato nel rispetto dei limiti della **veridicità dei fatti, della pertinenza degli argomenti e della continenza espressiva**”.*

In particolare:

- **Sulla continenza sostanziale:** *“.... non è consentito attribuire ad altri fatti non veri, venendo a mancare, in tale evenienza, la finalizzazione critica dell’espressione”* (Cass. n. 17784/2022).

- **Sulla continenza espressiva:** *“...non è consentito trasmodare nella invetti-*

va gratuita, salvo che la offesa sia necessaria e funzionale alla costruzione del giudizio critico” (Cass. n. 17784/2022).

Il confine del diritto di critica “... può dirsi esemplificativamente superato ove si attribuiscono all’impresa datoriale od ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, con **riferimenti volgari e infamanti** e tali da suscitare disprezzo e dileggio, ovvero si rendano **affermazioni ingiuriose e denigratorie**, con l’addebito di **condotte riprovevoli o moralmente censurabili**, se non addirittura **integranti gli estremi di un reato**, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in **attacchi puramente offensivi della persona presa di mira**” (Cass. n. 1379/2019).

● **Sulla continenza materiale o pertinenza:**

La pertinenza è “... **intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione**” (Cass. n. 1173/1986).

“...nell’ambito del diritto di cronaca viene definita continenza materiale, parametrata all’interesse pubblico alla diffusione dell’informazione. **Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell’impresa**, come le rivendicazioni di carattere “lato sensu” sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti il contratto di lavoro, mentre sono suscettibili 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” (Cass. n. 1379/2019).

Quando la condotta del lavoratore integra un illecito disciplinare e il licenziamento

“... 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. Ciò non automaticamente importa che detta condotta sia meritevole della massima sanzione espulsiva. Occorrerà poi verificare in concreto se, alla luce del dovere di fedeltà di cui all’art. 2105 c.c. ... letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento del lavo-

ratore 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 **sussumibili nell’ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento**” (Cass. n.1379/2019).

Chiariti i termini generali, l’apprezzamento in ordine al superamento dei limiti di continenza stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro riguarda dunque le circostanze, il contesto e le modalità relativi a ogni singolo caso e, se oggetto di contenzioso, costituisce valutazione di merito affidata a i giudici ai quali compete l’accertamento del fatto.

In particolare, “**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).

3. La critica per mezzo dei social network

I criteri individuati dalla giurisprudenza vanno tenuti in considerazione a maggior ragione se si utilizzano i social network, dove la pubblicazione di ogni immagine e ogni opinione assume potenzialità di diffusione esponenziale, come ricorda la **sentenza del Tribunale di Pordenone, in funzione di giudice del lavoro, del 17/12/2020** «... se è pur vero che costituisce un diritto costituzionalmente garantito quello di esprimere il proprio dissenso rispetto alle opinioni e scelte altrui, appare altrettanto indiscutibile che i toni debbano comunque essere quelli di una comunicazione non ingiuriosa, a maggior ragione se l’esternazione di certi punti di vista avviene tramite un mezzo potenzialmente capace di raggiungere un numero indeterminato o comunque quantitativamente apprezzabile di persone».

Infatti, anche se si rende il proprio profilo visibile solo a una cerchia ristretta di persone, ciascun destinatario potrebbe diffondere il contenuto del post rendendo potenzialmente illimitato il numero dei soggetti con cui è condiviso.

Inoltre, il reato di diffamazione commesso attraverso internet o Facebook integra l’ipotesi aggravata dell’art. 595, III comma c.p. (**dif-**

famazione a mezzo stampa), in quanto tale tipizzazione “... trova il suo fondamento nella potenzialità, nella idoneità e nella capacità del mezzo utilizzato per la consumazione del reato a coinvolgere e raggiungere una pluralità di persone, ancorché non individuate nello specifico ed apprezzabili soltanto in via potenziale, con ciò cagionando un maggiore e più diffuso danno alla persona offesa” (Cass. n.24431/2015).

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, si è già citato nel paragrafo 1.2 il **D.P.R. n. 81/2023**, che ha modificato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del 2013, inserendo gli articoli 11 bis e 11 ter inerenti all’uso delle tecnologie informatiche e dei social media. Si riportano di seguito i commi sul tema.

Art. 11 bis c. 2. *L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.*

Art. 11 bis c.3. *Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.*

Art. 11 bis c.4. *Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.*

Art. 11 bis c. 5. *È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.*

Art. 11 ter c.1. *Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.*

Art. 11 ter c.2. *In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.*

Art. 11 ter c.3. *Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.*

Art. 11 ter c.4. *Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una “social media policy” per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la “social media policy” deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.*

Art. 11 ter c.5. *Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.*

In applicazione dell’art. 11ter comma 4, nei siti web delle scuole si possono rinvenire numerosi esempi di **Social media policy**, che definiscono le modalità istituzionali della propria presenza nei social, le condotte dei dipendenti raccomandate e quelle vietate.

Il principio di base che emerge da questi regolamenti è quello di esercitare sempre il proprio diritto di opinione, di critica e anche di cronaca, utilizzando modalità espressive moderate e appropriate, escludendo offese gratuite e violenze verbali e sempre nel rispetto dei diritti degli altri, del proprio datore di lavoro, dei colleghi, delle Istituzioni e dello Stato, ricordando che il personale scolastico, e soprattutto i docenti e i dirigenti scolastici, sono un modello di riferimento per gli studenti.

4. La critica per mezzo dei messaggi con posta elettronica personale e whatsapp

Con gli aggiornamenti al Codice di comportamento apportati dal **D.P.R. n. 81/2023**, la Pubblica Amministrazione ha inteso dotarsi di tutele più stringenti rispetto ai cosiddetti “leoni da tastiera” e a possibili coinvolgimenti di responsabilità nell’uso degli account forniti dall’Amministrazione stessa ai dipendenti per le incombenze di servizio.

Diverso è il discorso riguardo ai messaggi inviati con la posta elettronica personale e le chat private come whatsapp, che sono state assimilate dalla giurisprudenza alla corrispondenza tutelata dall’art. 15 della Costituzione. Anche questo aspetto è stato oggetto di numerose sentenze, se ne citano due tra quelle più recenti.

- **La Corte Costituzionale, nella sentenza n. 170 del 2023**, ha stabilito che: *“Posto che quello di «corrispondenza» è concetto ampiamente comprensivo, atto ad abbracciare ogni comunicazione di pensiero umano (idee, propositi, sentimenti, dati, notizie) tra due o più persone determinate, attuata in modo diverso dalla conversazione in presenza, questa Corte ha ripetutamente affermato che la tutela accordata dall’art. 15 Cost. – che assicura a tutti i consociati la libertà e la segretezza «della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione», consentendone la limitazione «soltanto per atto motivato dell’autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge» – 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» (sentenza n. 2 del 2023). La garanzia si estende, quindi, ad ogni strumento che l’evoluzione tecnologica mette a disposizione a fini comunicativi, compresi quelli elettronici e informatici, ignoti al momento del varo della Carta costituzionale... “**Posta elettronica e messaggi inviati tramite l’applicazione WhatsApp** (appartenente ai sistemi di cosiddetta messaggistica istantanea) **rientrano, dunque, a pieno titolo nella sfera di protezione dell’art. 15 Cost.**, apparendo 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”.*

- Dello stesso avviso è la sentenza della **Corte di Cassazione n. 5936 del 6 marzo 2025**, che ha affrontato un caso di licenziamento di un lavoratore per aver inviato di un messaggio contenente espressioni offensive, denigratorie, minatorie e razziste nei confronti del team leader, all’interno di una chat WhatsApp tra colleghi di lavoro. La rivelazione del contenuto al datore di lavoro è avvenuta ad opera, non di terzi estranei ma da parte di uno dei suoi partecipanti, quindi compreso tra i destinatari del messaggio.

- La Suprema Corte ha sottolineato che il contenuto del messaggio, pur essendo indubbiamente offensivo, non può costituire giusta causa di licenziamento, in quanto *“...le caratteristiche tecniche del mezzo di comunicazione adoperato, WhatsApp, riflettono in modo inequivoco la volontà della mittente di escludere terzi dalla conoscenza del messaggio e soddisfano il requisito di segretezza della corrispondenza”.*

- Pertanto *“non rientra 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. 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”.***

La sentenza rappresenta un importante punto di riferimento per futuri contenziosi analoghi.