

Economia

LAVORO

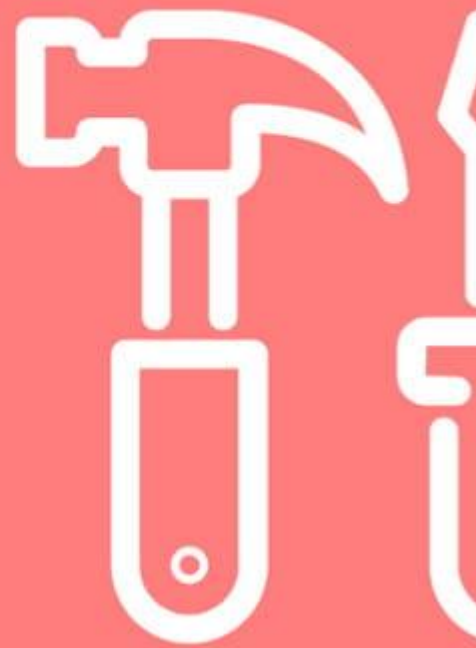
Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Insulti su WhatsApp o Facebook: ecco perché in un caso non si può essere licenziati e nell'altro sì

a cura della redazione Economia

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Un dipendente ha usato toni offensivi in una chat di gruppo e in un post pubblico. Per il Tribunale, la piattaforma fa la differenza. Nel primo caso prevale la tutela costituzionale: la chat è come una lettera privata. Diversa la questione se il commento è destinato a tutti

Può un datore di lavoro licenziare un dipendente per ciò che scrive in una chat WhatsApp privata con i colleghi? E se lo stesso dipendente pubblica frasi offensive su un social network pubblico come Facebook? A queste domande, sempre più di interesse nell'era digitale, ha dato una risposta chiara il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 3405 dello scorso 18 luglio 2025, in cui viene posta una netta distinzione tra comunicazioni private, coperte da segretezza costituzionale, e manifestazioni pubbliche del pensiero, che possono, invece, avere conseguenze dirette sul rapporto di lavoro.

Marina Olgiati, avvocato dello studio legale Trifirò&Partners, ci guida nella vicenda che ha riguardato un dipendente a cui l'azienda aveva contestato una serie di addebiti disciplinari e che, in seguito, era stato licenziato per giusta causa.

I due casi: insulti su WhatsApp e Facebook

Gli addebiti erano gravi ed erano basati su messaggi WhatsApp e su un post pubblicato su Facebook. Nel primo caso, il lavoratore, utilizzando il cellulare aziendale, aveva inviato, in una chat di gruppo con altri colleghi, messaggi audio e scritti a carattere diffamatorio, offensivo e minatorio nei confronti di figure istituzionali (il sindaco ed il comandante della Polizia Locale di un Comune), nonché del Gruppo societario a cui apparteneva la sua datrice. Nel secondo caso, il lavoratore aveva "postato" su Facebook, sul proprio profilo pubblico, un commento in cui, dopo essersi qualificato come dipendente dell'azienda, sosteneva: "Sono del parere che i vigili sono dei falliti rubastipendi"... "bel lavoro di m..., estorcere in tutti i modi soldi alla gente... bellissimo!".

Il Tribunale di Milano, avanti al quale era stata portata la causa di licenziamento, ha distinto tra le condotte tenute dal dipendente sulla piattaforma Whatsapp e quelle realizzate tramite il social

Facebook, escludendo, quanto alle prime, la rilevanza disciplinare e riconoscendola, invece, quanto alle seconde.

Secondo il Giudice, alla chat privata va riconosciuta la tutela stabilita dall'art. 15 della Costituzione, che sancisce l'inviolabilità della libertà e della segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione. La pronuncia è in linea con il consolidato orientamento della Cassazione (Cass. n. 21965/2018, Cass. n. 5334/2025 e Cass. n. 5936/2025) e con una pronuncia della Corte Costituzionale (n. 170/2023), secondo cui “posta elettronica e messaggi inviati tramite l'applicazione WhatsApp (appartenente ai sistemi di cosiddetta messaggistica istantanea) rientrano a pieno titolo nella sfera di protezione dell'art. 15 Cost., apparendo del tutto assimilabili a lettere o biglietti chiusi”.

Il fatto poi che il datore di lavoro sia venuto a conoscenza dei messaggi perché uno dei partecipanti alla chat li aveva “girati” a terzi (nella fattispecie, il sindaco offeso) non cambia la natura della questione. Anzi, tale iniziativa costituisce una violazione del diritto alla segretezza della corrispondenza. Pertanto, il contenuto delle chat, destinato a rimanere segreto, non può essere utilizzato per fondare un licenziamento.

Nemmeno l'uso del telefono aziendale è stato ritenuto rilevante, in assenza di una policy che autorizzasse controlli o accessi esterni a conversazioni private.

La natura pubblica del post su Facebook

Differentemente, il Tribunale non ha avuto dubbi a ritenere disciplinarmente rilevante il post pubblico su Facebook: la natura pubblica del post, indirizzato a una “platea indifferenziata di destinatari”, lo sottrae alla tutela della corrispondenza privata.

Nel caso, le espressioni usate dal lavoratore sono state giudicate “oggettivamente e inequivocabilmente offensive”, non rientranti nel diritto di critica tutelato dall'art. 21 della Costituzione, ma semplici “gratuite offese prive di alcun apprezzabile pensiero compiuto”. E – si soggiunge – la giurisprudenza

è, di regola, incline a ritenere che la diffusione di commenti offensivi su Facebook possa integrare gli estremi della diffamazione e ledere il vincolo fiduciario, giustificando il recesso (Cass. n. 12142/2024).

Il comportamento contestato è stato, vieppiù, ritenuto aggravato dal fatto che il dipendente si era qualificato come autista dipendente della società, associando così indirettamente l'immagine del datore di lavoro alle sue affermazioni.

Nonostante la gravità del post su Facebook, il licenziamento è stato, comunque, dichiarato illegittimo, sotto il profilo della proporzionalità. L'azienda aveva licenziato il lavoratore per l'insieme delle condotte contestate, ma, venuta meno la rilevanza disciplinare degli addebiti relativi a WhatsApp (per il Giudice si trattava delle condotte più gravi) la sola pubblicazione su Facebook non era sufficiente a giustificare la sanzione espulsiva. Di conseguenza, il Tribunale ha giudicato il licenziamento illegittimo per sproporzione, ha dichiarato estinto il rapporto e ha condannato la società a versare un'indennità risarcitoria (in applicazione della disciplina di cui al D. Lgs. 23/2015), commisurata alla durata del rapporto di lavoro (tre anni) e alle significative dimensioni dell'azienda datrice.

Si può, dunque, concludere che, nel mondo digitale, la tutela delle comunicazioni private rimane un principio invalicabile, anche di fronte a contenuti offensivi, mentre la comunicazione pubblica richiede responsabilità e moderazione, che, se violate, possono comportare conseguenze anche gravi.