

Iolanda Piccinini*

Le critiche del lavoratore nella “rete”**

SOMMARIO:

PRIMA PARTE:

1. Alcune premesse

SECONDA PARTE: SUL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE

2. All’inizio

3. Le coordinate del diritto di critica e i rischi della “rete”

3.1. *Il contesto normativo*

3.2. *La nozione*

3.3. *I limiti esterni*

3.4. *I limiti interni*

3.5. *Le modalità*

3.6. *Limiti soggettivi*

3.7. *I destinatari*

4. Conclusioni: incontinenza formale e realtà digitale

Prima parte:

Prima di spiegare il perché del titolo da me scelto e prima di esporre quelle soluzioni che mi sembrano corrette, lineari e coerenti, insomma convincenti, per le questioni applicative più discusse sul diritto di critica del lavoratore, vorrei esprimere alcune considerazioni introduttive, provando a volare alto.

1. Alcune premesse

Innanzitutto, desidero sottolineare che il tema del diritto di critica del lavoratore costituisce punto di incontro e di verifica di alcune linee della nostra materia, che provo qui a sintetizzare: per individuare il modo corretto di esercitare il diritto di critica, così come avviene per altri diritti del lavoratore, oc-

* Ordinario di Diritto del lavoro - Università LUMSA di Roma.

** Relazione svolta al Convegno, organizzato da AGI e SSM, il 20 giugno 2019 presso la Corte d’Appello di Roma, dedicato a “*Il Diritto del Lavoro nell’era digitale: nuove questioni*”.

corre ricercare un temperamento tra interessi del datore di lavoro e interessi del lavoratore, un punto di equilibrio tra il diritto di manifestazione del pensiero del dipendente, attraverso espressioni critiche rivolte nei confronti della controparte, e l'esigenza del datore di lavoro di tutelare la propria immagine e dignità. E ciò con la consapevolezza che siamo di fronte a principi costituzionali (artt. 21 e 15, da un lato, e 2, dall'altro) che devono contemperarsi nel momento in cui si calano in una logica contrattuale perché subiscono la logica compromissoria tipica della dimensione contrattuale; e così, se è importante l'art. 1 Stat. Lav., non va dimenticata la posizione di subordinazione del lavoratore e, quindi, i suoi obblighi di fedeltà e correttezza;

ed ancora, vorrei ricordare il mio Maestro, Matteo Dell'Olio, il quale citando il pensiero di Ascarelli - che affermava come tutti i concetti giuridici abbiano due profili, quello in cui si descrive una tipologia della realtà, una realtà fenomenica tipizzata e quello in cui si indica una normativa, una valutazione giuridica - notava come “*il diritto del lavoro appartiene ai rami dell'ordinamento in cui prevale il momento tipologico, il momento della realtà*”;

- allora, oggi, la realtà che abbiamo di fronte ci chiede di misurarci con forme sempre nuove di “espressione” del pensiero, data la diffusività ed incisività dei mezzi di comunicazione sul *web* e, al contempo, dei sistemi di controllo; perciò i problemi si moltiplicano: basti pensare all'uso dei social-media attraverso i quali il lavoratore può manifestare pensieri e critiche.

E ciò in ragione del moltiplicarsi dei luoghi di possibile manifestazione del diritto di critica: dai *blog* ai *forum*, dai siti personali alle *chat*.

Purtroppo, tra quei milioni di esternatori tramite *social network*, quelle legioni di imbecilli di cui parlava Umberto Eco, ci sono talvolta lavoratori subordinati, che rischiano il posto per essersi fatti contagiare da quella che Vito Tenore definisce l’“*imperante cultura superficiale, rapida, digitale e talvolta volgare e rissaiola*”, che utilizza un fraseggio aggressivo e animoso;

- in effetti, la realtà dell'era digitale è quella di un futuro che è, è qui e ora, è una realtà più che mai in movimento, visto che il Diritto del lavoro, come scriveva Giugni, ha l'attitudine intrinseca a richiamare costantemente l'interprete al difficile compito di qualificare realtà nuove, se non addirittura realtà in movimento.

Ma ora il ritmo e la velocità sono più forti che mai; da un filosofo morale (Traversa) ho sentito dire, qualche giorno fa, che l'urgenza è il criterio metodologico del contemporaneo.

Non spetta a me ragionare sugli effetti della trasformazione digitale, nella vita quotidiana, nel lavoro e nelle attività; sappiamo che non ci preoccupano tanto i dati quantitativi, bensì piuttosto occorre pensare alle trasformazioni sulla qualità del lavoro.

Non è questa la sede per illustrarvi i rapporti tra diritto e tecnica; sappiamo quanto questo tema sia di attualità: nella impresa 4.0 bisogna domandar-

si quale sarà il lavoro 4.0 e il Diritto del lavoro 4.0, nel momento in cui la rivoluzione tecnologica non sostituisce le braccia dei lavoratori ma pure le loro menti.

Ma purtroppo devo terminare qui le mie osservazioni introduttive, non potendo parlare di intelligenza artificiale e futuro del lavoro.

Queste sono le premesse dalle quali muove la mia relazione: nel titolo ho scritto tra parentesi la parola “rete” perché intendo utilizzare tale termine in una duplice prospettiva: in primo luogo, per approfondire le sempre nuove modalità di espressione del diritto di critica del lavoratore offerte dalla rete Internet; in secondo luogo, per sottolineare le potenzialità degli strumenti digitali di far cadere nella rete il lavoratore, esponendolo a responsabilità anche gravi.

Aggiungo un’avvertenza sul metodo: poiché desidero commentare gli approdi giurisprudenziali più recenti, ridurrò al minimo l’inquadramento generale e normativo del tema, privilegiando l’esame “sistematizzato” di casi.

Per ogni questione attuale commenterò una o più decisioni, di merito e di legittimità.

Seconda parte: sul diritto di critica del lavoratore

2. All’inizio

Nel Diritto del lavoro delle origini, il modello social-tipico - sul quale si è costruita la disciplina del lavoro subordinato nell’impresa, secondo gli artt. 2094 e seguenti del Codice civile – era quello dell’operaio della fabbrica.

Per lungo tempo, l’idea di un lavoratore pensante e parlante – almeno con riguardo ai più bassi livelli della gerarchia professionale – è stata poco diffusa nell’esperienza, preferendosi l’immagine dell’uomo-macchina, di due braccia silenziose impegnate nella catena di montaggio.

3. Le coordinate del diritto di critica e i rischi della “rete”

3.1. Il contesto normativo

Come noto, è con la Costituzione italiana che si riconosce ufficialmente, nell’Ordinamento positivo, la dimensione personalistica del lavoro.

Sul punto, non posso non ricordare l’insuperato messaggio di Francesco Santoro-Passarelli che, in un articolo del 1948, intitolato *Spirito del Diritto del lavoro*, lo identificava nel “*problema della libertà e della personalità*”

umana del lavoratore”, in ragione dell’implicazione della persona, a tal punto che *“se tutti gli altri contratti riguardano l’aver delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l’aver per l’imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce l’essere, il bene che è condizione dell’aver e di ogni altro bene”*.

Un’altra decisiva svolta si ha con lo Statuto dei Lavoratori del 1970, il cui primo titolo, dedicato alla libertà e dignità del lavoratore, si apre con l’art. 1 (*“Libertà di opinione”*), il quale afferma che *“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”*.

Manifestare liberamente il proprio pensiero nei luoghi di lavoro: questo è l’importante principio riconosciuto, che fa entrare nelle fabbriche e negli uffici, all’interno di un rapporto contrattuale, un diritto fondamentale, sancito nell’art. 21 della Costituzione.

Ma quali sono i confini di questo diritto?

Come accennato, ogni diritto – anche il più assoluto – nel momento in cui si “cala” nella dimensione contrattuale è destinato a doversi contemperare/bilanciare con gli interessi della controparte, dovendone subire la logica compromissoria tipica del contratto.

In tema, la più bella, recente e completa sentenza che ho letto è la n. 1379 della Cassazione lavoro del 18 gennaio 2019 (Pres. Di Cerbo, Rel. Amendola), la quale ha confermato che *“L’esercizio del diritto di critica del lavoratore incontra un limite nella tutela dell’onore, della reputazione e del decoro del datore di lavoro, beni-interessi 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.), da valutarsi secondo i canoni della continenza sostanziale e di quella formale, nonché della pertinenza (o continenza materiale)”* [massima a cura dell’A.].

In questa decisione la Corte compie una puntuale ricognizione della Giurisprudenza di legittimità sui limiti stabiliti per l’esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro.

La Corte, premesso il fondamento costituzionale contenuto nell’art. 21 sulla libertà di manifestazione del pensiero, opera una prima distinzione tra il diritto di cronaca e le sue condizioni di legittimità (continenza materiale e sostanziale e continenza formale) e il diritto di critica nell’ambito del rapporto di lavoro, nel quale vige anche l’art. 1 dello Statuto dei lavoratori: alla luce del diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro *“non può negarsi l’esercizio di espressioni critiche del dipendente nei confronti del datore di lavoro, sebbene il vincolo di subordinazione imponga al lavoratore obblighi di fedeltà e collaborazione”*.

Il ragionamento della Cassazione muove dalla lontana sentenza n. 1173 del 1986 della Suprema Corte per ricostruirne l'evoluzione successiva, che ha visto consolidarsi l'orientamento secondo cui può costituire giusta causa di licenziamento, in quanto integra violazione del dovere di cui all'art. 2105 c.c., *“l'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti della verità oggettiva, si traducono 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”*¹.

Ed ancora, la Cassazione ha specificato che può rilevare anche il comportamento – pur non riconducibile alla fattispecie penale della diffamazione – mediante il quale si attribuiscono all'impresa o ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, riferimenti volgari e infamanti o deformazioni tali da suscitare il disprezzo o il dileggio (così, la sentenza n. 1379 e Cass. n. 14527 del 2018).

Nel caso di specie, la Cassazione ha cassato con rinvio – per motivazione apparente o omessa su fatti essenziali e decisivi – una sentenza della Corte d'appello di L'Aquila che aveva accertato l'illegittimità, per carenza di giusta causa, con le conseguenze di cui all'art. 18, comma 5, il licenziamento intimato ad un lavoratore che aveva scritto e trasmesso agli organi di stampa una lettera contenente la notizia che il CdA della società, dalla quale dipendeva, aveva operato una malversazione finalizzata a favorire ditte esterne invece di utilizzare un bene aziendale di ingente valore.

Ma prima di soffermarci sui c.d. limiti esterni ed interni del diritto di critica, conviene esprimere qualche osservazione sulla nozione.

3.2 La nozione

È pacifico che le critiche rappresentano opinioni rientranti nel diritto di libera manifestazione del pensiero.

Tuttavia, la critica può assumere vari profili.

Innanzitutto, desidero parlarvi della critica quale risposta ad una provocazione, nel caso di critiche “dall'alto verso il basso”.

Come detto, l'abuso integra una violazione del dovere di fedeltà scaturente dall'art. 2105 c.c. (che ricomprende il dovere di riservatezza), nonché

¹ In tal senso, si era espressa anche Cass. n. 19092 del 18 luglio 2018, che ha ritenuto giustificato il recesso per giusta causa di un lavoratore che – *“con tono di voce molto elevato tanto da potere essere chiaramente sentito da lavoratori che si trovavano in altri uffici”*, alla presenza del Direttore generale e di un altro dipendente – aveva espresso frasi ingiuriose nei confronti del Direttore (*“non me ne frega un c...”* e *“testa di c...”*), criticando il medesimo quale responsabile della rovina dell'azienda.

di quelli di leale e corretta collaborazione, discendenti dagli artt. 1175, 1375 - e può costituire giusta causa di licenziamento nei casi più gravi - ma, al tempo stesso, rileva, quale attenuante, la provocazione immediata o sistematica (esistono sentenze che hanno valutato il rapporto tra insubordinazione, diritto di critica, uso di frasi irrispettose in un contesto di emotiva e istintiva reazione).

E si noti, che non è rilevante l'esistenza del dolo dell'agente, così come degli elementi soggettivi ed oggettivi del reato di diffamazione (come ha ribadito Cass. n. 5523 del 2016).

A questo profilo è strettamente connesso quello del diritto di critica come diritto di replica.

Sul punto, estremamente interessante è la decisione del 28 marzo 2017, n. 51706, della Corte europea dei diritti dell'uomo, la quale si è occupata, in base all'art. 10 della Convenzione, del caso di un Sindaco, azionista di una società croata che aveva pubblicato su un quotidiano un articolo in cui si criticava la professionalità di una lavoratrice (direttrice), che, a sua volta, replicava sullo stesso quotidiano, ma in conseguenza di ciò veniva licenziata per giusta causa. Dopo aver vinto in primo grado e in appello, la lavoratrice perdeva dinanzi alla Suprema Corte croata, che riconosceva nelle dichiarazioni della lavoratrice una grave lesione della reputazione e dell'immagine della società.

Adita la Corte europea, questa ribadisce che il diritto di esprimere liberamente il proprio pensiero – chiave di volta nel sistema delle tutele del singolo, che “*occupa un posto eminente in una società democratica e costituisce una delle condizioni primordiali del suo progresso e dello sviluppo degli individui*” – Corte eur. del 1985) – da intendersi come avente un perimetro liberale ed estensivo, che vale anche in relazione a “*quelle informazioni o idee che disturbino, sconvolgano od inquietino poiché tale conclusione è imposta dal pluralismo, dalla tolleranza e dallo spirito di apertura, senza i quali non esiste «società democratica»*”- sentenza del 1988), trova applicazione anche alle parti di un rapporto di lavoro, pubblico o privato che sia, pur con i limiti discendenti dal vincolo di subordinazione ma con importanti eccezioni che rendono legittima la manifestazione di critiche pubbliche al datore di lavoro. Ad esempio, rileva la buona fede del lavoratore, che crede che quanto dichiarato sia veritiero, affidabile e di pubblico interesse e non agisca per acredine o rivalità personale con il datore di lavoro. È richiesto però un controllo preventivo sull'accuratezza e l'attendibilità di quanto si intende affermare, perché secondo l'art. 10, comma 2, della Convenzione, la libertà di espressione implica “*doveri e responsabilità*”.

Il caso deciso nel 2017 suscita interesse perché muoveva da una iniziale critica pubblica del datore di lavoro e, dunque, la Corte si è soffermata sulla legittimità di esercitare il diritto di critica sotto forma di diritto di replica, per la salvaguardia della propria reputazione, immagine e professionalità, prece-

dentemente “attaccate” pubblicamente dal datore di lavoro. Osserva la Corte che, sebbene il diritto di replica non sia stato concepito per operare all’interno dei luoghi di lavoro, non applicarlo al caso di specie avrebbe esteso illegittimamente il contenuto dell’obbligo di fedeltà, pretendendo dalla lavoratrice la tacita accettazione delle critiche espresse nei suoi confronti. Dunque, la Corte le riconosce il diritto di difendersi rispetto a critiche mosse pubblicamente, utilizzando lo stesso mezzo (il quotidiano) e, conseguentemente, il licenziamento intimato risulta in violazione dell’art. 10 della Convenzione.

Si pensi, poi, alla critica come denuncia.

È, cioè, legittimo difendere la propria posizione soggettiva, nel rispetto della verità oggettiva, con modalità e termini corretti, come ha confermato Cass. n. 21649 del 2016, ritenendo corretta la lettera di un lavoratore inviata al datore, nella quale si lamentavano comportamenti offensivi posti in essere dal superiore gerarchico in danno del lavoratore, con allegato un parere *pro veritate* di un penalista (conf. Cass. n. 17735 del 2017).

Interessante è, inoltre, il richiamo, operato dalla Cassazione nella sentenza n. 1379 del 2019, all’ipotesi del lavoratore che denunci all’autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro: in tale ipotesi, secondo la Giurisprudenza, “*non è giustificato il licenziamento, salvo che risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza dell’insussistenza dell’illecito, sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti*” (conf. Cass. n. 22375 del 2017).

Nello stesso senso, segnalo l’ordinanza della Cassazione n. 14393 del 5 giugno 2018, nella quale si legge che la proposizione, da parte del dipendente, di una denuncia penale nei confronti del datore di lavoro per fatti illeciti dei quali sia venuta conoscenza, non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento ma legittimo esercizio di diritti derivanti dagli artt. 21 e 24 della Costituzione, a meno che non si dia prova della sua precipua volontà di danneggiare il datore di lavoro, mediante false accuse ovvero del superamento della soglia del rispetto della verità oggettiva con colpa grave o dolo, e fatta salva l’ipotesi in cui il dipendente, nel diffondere la notizia in ambito lavorativo, abbia arrecato offesa all’onore ed alla reputazione del datore (in tema, cfr. Cass. n. 4125 del 16.2.2017, Cass. n. 10943 del 26.5.2016).

Insomma, lo scopo della denuncia non può essere quello di danneggiare il datore di lavoro per finalità punitive o vendicative.

In altri termini, voglio dire che il diritto di critica può sfociare in un *mobbing* al contrario, c.d. *down up*, quando il lavoratore – al solo fine di nuocere al proprio datore – lo perseguita, presentando denunce a più organi competenti, rivelatesi infondate.

Si pensi, infine, oggi, alla figura del c.d. *whistleblower*, ai sensi della Legge n. 179 del 2017.

Ed ancora, venendo ad un altro profilo, sono legittime le critiche come manifestazioni di non stima.

Sul punto, desidero citarvi la recente sentenza della Cassazione del 14 maggio 2019, n. 12786 (Pres. Di Cerbo, Rel. Pagetta), la quale ha affermato che *“non ricorre una giusta causa di licenziamento, non integrando insubordinazione o comportamento di critica esorbitante, con conseguente applicabilità della tutela indennitaria di cui all’art. 18, c. 5, Stat. Lav., nell’ipotesi in cui un lavoratore profferisca una espressione offensiva ma priva di attribuzioni specifiche o disonorevoli nei confronti dell’azienda, pur avendo tale espressione travalicato i limiti della correttezza, in quanto non esiste in capo al dipendente alcun dovere di ‘stima’ della propria azienda”* [massima a cura dell’A.].

Questa decisione, di cui hanno dato ampia notizia gli organi di stampa, riguarda un caso in cui la Corte d’appello di Roma, in sede di reclamo e in riforma della pronuncia di I grado, ha dichiarato l’illegittimità del licenziamento per giusta causa (con conseguente applicazione della tutela di cui al novellato art. 18, comma 4, Stat. Lav.) intimato da una società ad una guardia giurata che – dopo aver contattato telefonicamente e ripetutamente la sede centrale per richiedere il rilascio del Cud – si era rivolta al collega operatore telefonico e, riferendosi alla datrice di lavoro, aveva profferito l’espressione *“che azienda di m...”*.

Secondo la Corte d’appello tale addebito non integrava alcuna insubordinazione o offesa al datore di lavoro tale da minare l’elemento fiduciario, non sussistendo in capo al dipendente un dovere di “stima” nei confronti della propria azienda.

Sul punto, la Corte d’appello affermava che l’espressione utilizzata non era suscettibile di arrecare pregiudizio all’organizzazione aziendale, in quanto era del tutto priva di attribuzioni specifiche e manifestamente disonorevoli, tali da ledere il decoro dell’impresa, pur avendo tale espressione travalicato i limiti della correttezza. Ad avviso della Corte territoriale le parole usate non comportavano un danno economico in termini di lesione dell’immagine e della reputazione commerciale del datore di lavoro; piuttosto, le stesse erano rivelatrici del convincimento del dipendente di una disfunzione amministrativa e frutto di un’abitudine lessicale senza dubbio volgare e inappropriata ma priva di intenti realmente offensivi ed aggressivi nei confronti della controparte.

La società ricorre in Cassazione, sostenendo, tra l’altro, che l’espressione usata si connotava come di particolare gravità in termini di disprezzo e di cattiva pubblicità per l’azienda e che il lavoratore aveva posto in essere, in presenza di più persone, un comportamento di critica con modalità esorbitanti l’obbligo di correttezza formale, sia nei toni, sia nei contenuti.

La Cassazione, nel rigettare i primi tre motivi di ricorso, accoglie tuttavia

il quarto, affermando l'applicabilità, nel caso in esame, della tutela indennitaria di cui al comma 5 del novellato art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, invece della reintegrazione, ai sensi del comma 4, riconosciuta dalla Corte d'appello.

In effetti, dopo la Riforma Fornero e ancor più oggi dopo il *Jobs Act*, sono aumentati i rischi di perdita del posto per il lavoratore che parla o scrive a sproposito.

Il principio di diritto di questa ultima decisione della Cassazione è condiviso da una recentissima ordinanza del Tribunale di Nocera Inferiore del 29 maggio 2019 (Giud. De Angelis): un lavoratore è stato licenziato per giusta causa per aver postato, sul proprio profilo *Facebook*, l'epiteto "*che pezzi di m....!*" in commento a un provvedimento datoriale riguardante altro dipendente. Impugnando il recesso, si chiedeva la reintegrazione sostenendo "*l'insussistenza del fatto contestato, atteso che l'espressione utilizzata, se contestualizzata, non appariva denigratoria né poteva ritenersi lesiva della buona fede e correttezza del datore di lavoro, ma rientrava appieno nel diritto di critica e libertà sindacale*" (data la qualità di rappresentante sindacale).

Il Giudice, premesso che "*in tale post, il ricorrente non rappresentava affatto, neppure indirettamente, gli interessi sindacali di categoria, ma esprimeva unicamente il proprio pensiero*", ha accertato il significativo rilievo disciplinare del fatto attribuito ma, al contempo, ha valutato sproporzionata la sanzione espulsiva (con applicazione dell'art. 18, comma 4, ritenendo rientrante il fatto contestato nelle ipotesi previste dalla disciplina pattizia come punibili con sanzione conservativa).

Così si legge nel provvedimento: "*l'espressione utilizzata dal ricorrente, per quanto indubbiamente inurbana e inopportuna, oltre che non rispondente al canone di continenza formale che deve connotare il diritto di critica, non appare sicuramente in grado di arrecare un significativo pregiudizio all'impresa datoriale, sia sotto l'aspetto organizzativo (tenuto conto delle dimensioni della stessa, con svariati stabilimenti produttivi nel territorio nazionale) che, a maggior ragione, sotto l'aspetto produttivo ed economico. Né il fatto contestato può ritenersi di portata tale da minare il decoro della società resistente, essendo il commento postato rilevatore di una creduta ingiustizia subita da un collega di lavoro, e, pertanto, privo di un evidente intento offensivo e aggressivo nei confronti dei vertici aziendali*".

Infine, è possibile che la critica si esprima come satira.

In proposito, ricordo il notissimo caso dei cinque cassintegrati della Fiat, che, nel giugno 2014, per denunciare le condizioni del reparto-confinio di Nola, avevano posto in essere un'azione dimostrativa: avevano inscenato, rendendolo pubblico, il finto suicidio di Sergio Marchionne, sventolando un manichino penzolante con un cappio al collo e leggendo una finta lettera d'addio dell'A.D. che, pentito, scriveva ai suoi operai.

La società li licenziò per giusta causa.

Il caso ha avuto alterni esiti giudiziari.

La Corte d'appello di Napoli, nel 2016, in riforma della pronuncia di primo grado, dichiarò illegittimi i licenziamenti, affermando che si era trattato di una legittima manifestazione del diritto di critica sindacale poiché la rappresentazione scenica realizzata, per quanto macabra, forte, aspra e sarcastica, non aveva travalicato i limiti di continenza del diritto di svolgere valutazioni critiche dell'operato altrui, quindi anche del datore di lavoro.

Invece, la Cassazione (decisione n. 14527 del 2018) ha accolto il ricorso dell'azienda, ritenendo superati i limiti della dialettica sindacale, perché erano state attribuite all'A.D. *“qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare disprezzo e dileggio”*.

Aggiunge la Corte che *“la rappresentazione scenica considerata in tutti i suoi elementi (il patibolo, il manichino impiccato con la foto dell'amministratore delegato, lo scritto affisso al palo a mo' di testamento, le tute macchiate di vernice rossa a mo' di sangue) ha esorbitato dai limiti della continenza formale attribuendo all'amministratore delegato qualità riprovevoli e moralmente disonorevoli, esponendo il destinatario al pubblico dileggio, effettuando accostamenti e riferimenti violenti e deprecabili in modo da suscitare sdegno, disistima nonché derisione e irrisione e travalicando, dunque, il limite della tutela della persona umana richiesto dall'art. 2 Cost. che impone, anche a fronte dell'esercizio del diritto di critica e di satira, l'adozione di forme espositive seppur incisive e ironiche ma pur sempre misurate tali da evitare di evocare pretese indegnità personali”*.

Inoltre, la Corte afferma ancora che *“Le modalità espressive della critica manifestata dai lavoratori hanno, quindi, travalicato i limiti di rispetto della democratica convivenza civile, mediante offese gratuite, spostando una dialettica sindacale anche aspra ma riconducibile ad una fisiologica contrapposizione tra lavoratori e datori di lavoro, su un piano di non ritorno che evoca uno scontro violento e sanguinario, fine a se stesso, senza alcun interesse ad un confronto con la controparte, annichilita nella propria dignità di contraddittore”*.

In sostanza, se è vero che il diritto di satira rappresenta una particolare forma del diritto di critica, è altrettanto vero che esso non è sganciato da ogni limite nelle modalità espositive: così si possono utilizzare vignette e caricature ma tale diritto non può essere inteso come diritto al libero insulto.

3.3. I limiti esterni

Veniamo, dunque, ai limiti.

Posto che l'abuso del diritto di critica espone il lavoratore a varie forme di responsabilità, per quanto qui interessa, va detto che l'abuso legittima l'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, con irrogazione di sanzioni

che possono arrivare al licenziamento per giusta causa, e va ricordato che il diritto del lavoratore trova al tempo stesso giustificazione e confine nel bilanciamento con gli altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale (come i diritti della personalità, alla reputazione, all'onore, all'immagine): sono questi i c.d. limiti esterni desumibili da norme di pari rango.

3.4.1 limiti interni

Quanto ai limiti "interni", occorre rispettare la regola della continenza, da intendersi come il necessario rapporto di proporzione che deve intercorrere tra il fatto oggetto di critica e il tenore della stessa.

In base a tale requisito, per essere legittimo l'esercizio del diritto di critica deve rispettare, quanto al contenuto, il principio di continenza sostanziale, dovendo i fatti riferiti rispondere a verità seppure non assoluta ma soggettiva, essere coerenti e pertinenti (c.d. continenza materiale), ossia funzionali agli scopi perseguiti (pure se in effetti il diritto di critica si distingue da quello di cronaca), nonché, quanto alla forma, quello di continenza formale, inteso quale misurata, corretta e civile esposizione dei fatti anche con riferimento alle modalità di esternazione del dissenso o delle notizie.

In sostanza, le parole e i toni usati, pur con forme linguistiche polemiche, aspre, pungenti e sgradite ma sempre doverosamente leali e chiare e rispettose della logica e delle fondamentali regole del vivere civile, non devono travalicare in un attacco offensivo, denigratorio, lesivo dell'altrui dignità o volgare e scurrile oppure sfociare in ingiurie o diffamazioni o in insinuazioni artificiose.

Tra i casi più eclatanti, ricordo una sentenza della Cassazione penale del 2008 (Sez. V, 11 agosto 2008, n. 33344), la quale ha escluso lo sputo quale legittimo strumento di espressione critica, non riconoscendo l'attenuante della libera manifestazione del pensiero: si trattava del comportamento di un professore che, durante una riunione, aveva sputato per ben tre volte sulla Preside.

La pregevole sentenza n. 1379 del 2019, cui ho già fatto riferimento, analizza i canoni della continenza sostanziale e di quella formale, nonché della pertinenza (o continenza materiale): a proposito del primo canone, va distinto il caso, in cui si attribuiscano condotte che si assumono come storicamente verificatesi (e qui i fatti narrati devono corrispondere a verità sia pure non assoluta), dal caso in cui la critica si sostanzia in una espressione di opinione.

Invece, per quanto riguarda il rispetto della c.d. continenza formale, la sentenza conferma 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"*.

Condivisibilmente, la Corte ricorda i difficili confini di tali concetti, che non possono prescindere dal contesto di riferimento *"nel senso che le modalità espressive possono assumere una valenza diversa a seconda che la mani-*

festazione del pensiero sia contenuta in un articolo di stampa o in un servizio televisivo, oppure in un'opera letteraria o cinematografica, o in un pezzo di satira".

Infine, per continenza materiale o pertinenza si intende la rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione: nel rapporto di lavoro, si pensi alle condizioni di lavoro e dell'impresa, alle rivendicazioni sindacali o ai giudizi riguardanti il contratto di lavoro, mentre esulano le critiche circa le qualità personali del datore di lavoro "oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e grauitamente mirate a ledere la sua onorabilità".

La Corte ribadisce, infine, che, ove venga travalicato anche solo uno dei suddetti limiti, la critica può integrare illecito disciplinare, non automaticamente meritevole, però, della massima sanzione espulsiva.

3.5. Le modalità

Quanto alle modalità: la diffusione della critica, come si sa, può essere attuata o a voce tra i colleghi o rilasciando interviste a giornali o televisioni, con parole, disegni, od altro, oppure in forma scritta, attraverso volantini o manifesti, lettere, denunce, posta elettronica, *social network*, *blog*, *forum*, siti personali, *chat*.

Intendo ora soffermarmi sugli specifici pericoli della "rete".

Innanzitutto, vi segnalo la pronunzia n. 10280 del 27 aprile 2018 della Cassazione: una dipendente aveva pubblicato sulla propria bacheca *facebook* un messaggio di disprezzo verso l'azienda, del seguente tenore "mi sono rotta i c...oni di questo posto di m...", citando il nome della società. Il datore l'ha licenziata in tronco per giusta causa, ritenendo leso irreparabilmente il vincolo fiduciario sia per le espressioni volgari usate, sia per il loro contenuto, sia per averle veicolate sui *social*. La lavoratrice ha impugnato il licenziamento, in quanto sproporzionato: a suo dire, l'utilizzo dello strumento *facebook* aveva determinato l'inconsapevolezza di esporre nel mondo reale il proprio sfogo, diretto nelle intenzioni a pochi interlocutori ammessi e, comunque, nel linguaggio dei *social* sarebbero d'uso ricorrente forme critiche anche volgari.

La Cassazione, confermando le pronunzie dei precedenti gradi, dà ragione al datore di lavoro, sottolineando la gravità proprio del mezzo usato, che costituisce strumento di diffusione sociale potenzialmente illimitato e ribadendo che non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, essendo sufficiente anche un comportamento colposo.

Invece, nel caso di messaggi di posta elettronica scambiati tramite *mailing list* riservata agli aderenti ad un determinato gruppo di persone, alle *newsgroup* e alle *chat* private, con accesso condizionato al possesso di una *pas-*

sword fornita a soggetti determinati, la Cassazione, con ordinanza n. 21965 del 10 settembre 2018, confermando la decisione d'appello, ha affermato trattarsi di corrispondenza privata, chiusa e inviolabile (quale espressione del diritto costituzionalmente protetto alla libertà e segretezza della corrispondenza, ai sensi dell'art. 15 Cost.), con la conseguenza della mancanza del carattere illecito – dal punto di vista oggettivo e soggettivo – della condotta ascritta ad un lavoratore sindacalista che, in una conversazione con altri iscritti al sindacato, aveva rivolto offese all'amministratore delegato.

In senso analogo si è espressa la giurisprudenza di merito con riferimento alla *mailing list* riservata ai piloti dell'Alitalia: secondo il Tribunale di Civitavecchia (ord. del 22.10.2018, Giud. Vitello) trova applicazione il principio della segretezza della corrispondenza, poiché gli scambi avvengono tra una pluralità di destinatari esattamente individuati tra gli aderenti alla *mailing list* medesima e, dunque, l'accesso non è consentito a chiunque (conf. App. Milano n. 439 del 2016).

In altra recente sentenza del 21 febbraio 2019, n. 5188, la Cassazione si è occupata della vicenda di un lavoratore che aveva inviato una *mail* – con destinatari la società, l'amministratore unico e il responsabile del controllo per conto della committente di un servizio affidato al datore di lavoro – in cui, secondo l'assunto della datrice di lavoro, erano state rappresentate falsamente condizioni lavorative insostenibili ed il mancato rispetto delle norme sul lavoro nei confronti dei dipendenti, con danno alla reputazione aziendale.

La Cassazione ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto lesive del decoro dell'impresa datoriale e gratuitamente scorrette e, quindi, in violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 cc, le dichiarazioni contenute nella *mail* ("*spremere come limoni i dipendenti e annientamento psicologico e fisico delle risorse*"), ribadendo che era il lavoratore a dovere offrire la prova di avere esercitato una facoltà legittima e non il datore di lavoro a dover dimostrare la falsità delle affermazioni fatte dal dipendente.

Sempre sui rischi della rete, vi segnalo un'ordinanza pronunciata dal Tribunale di Civitavecchia (del 3.11.2017, Giud. Abrusci), che ha reintegrato (*ex art. 18, comma 4, Stat. Lav.*) un assistente di volo dell'Alitalia, licenziato disciplinarmente per aver postato sul gruppo *Facebook* "Cambio Turno & Info AZ" alcune dichiarazioni che, ad avviso della datrice di lavoro, manifestavano un atteggiamento ostile, offensivo e minaccioso nei confronti dell'Azienda e di colleghi, oltre che aggressivo e intimidatorio nei confronti di altri dipendenti. Tuttavia, a fronte dell'espressa contestazione del lavoratore che aveva negato di aver fatto parte del gruppo *Facebook* in questione, ad avviso del Giudice, l'Alitalia non aveva assolto l'onere di dimostrare la sussistenza dei fatti posti a fondamento del recesso, non avendo prodotto alcun documento informatico proveniente dal pc del ricorrente o dal gestore del *server* o dal gestore del *network*. Ed invero, la stessa Società ammetteva di aver

proceduto al licenziamento sulla base di quanto appreso da una *mail* proveniente da un indirizzo non aziendale. Secondo il Tribunale, tale comunicazione di posta elettronica non è dotata di alcuna affidabilità, né in ordine alla provenienza, né in ordine ai contenuti (“*trattasi di una copia di una presunta discussione avvenuta su Facebook, come tale agevolmente modificabile da chi ha collazionato l’email sia quanto al testo del messaggio sia quanto al nome dell’autore*”). Interessante, in questa ordinanza, appare anche il riferimento all’inapplicabilità dell’art. 2712 c.c. sul valore di prova delle riproduzioni informatiche, valevole solo in mancanza di disconoscimento da parte di colui contro il quale sono prodotte (per analoghe considerazioni, si veda Tribunale Civitavecchia, Giud. Abrusci, sentenza del 4.10.2018, che ha annullato una sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni).

Sempre sul valore dei commenti di contenuto diffamatorio pubblicati su una pagina *Facebook*, segnalo l’ordinanza del Tribunale di Roma del 20 aprile 2016 (Giud. Pucci): il Giudice ha dichiarato illegittimo il licenziamento con applicazione del comma 5 dell’art. 18, nel caso di un lavoratore che aveva criticato una società di cui il datore di lavoro era concessionario, affermando che la prima sfruttava il personale dipendente “*come gli operai cinesi nei capannoni*”, sottopagandolo e spremendolo fino all’osso, pagando gli straordinari con i buoni pasto. Secondo il Giudice, pur non avendo il lavoratore “*utilizzato frasi di particolare ingiuriosità, i commenti postati dal ricorrente appaiono comunque denigratori*” e risulta sprovvista di prova l’accusa mossa. Tuttavia, l’abuso del diritto di critica, alla luce delle circostanze del caso concreto, per il Tribunale non assume una gravità tale da integrare una giusta causa di licenziamento.

Invece, è stato applicato il comma 4 dell’art. 18 in un’altra sentenza di merito della Corte d’appello di Roma del 7 febbraio 2017: un lavoratore era stato sospeso cautelativamente dal servizio e poi licenziato per giusta causa per avere scritto su *Facebook*, in particolare nel gruppo “*Quelli della Roma TPL e dintorni*”, il seguente messaggio: “*e allora questo emerito testa di c.... del DG lo sapeva di tutto questo... ma se n’è sbattuto i c....oni... o non è così?*”.

Il dipendente, in risposta alla lettera di contestazione, negava la paternità del messaggio, attribuita ad alcuni vicini ed amici i quali, recatisi a fargli visita durante un periodo di malattia, si erano impossessati del suo cellulare e di lì avevano inviato, a sua insaputa, il messaggio oggetto di contestazione, “*pensando forse di fare un bravata*”.

Il Tribunale, nella prima fase, dichiarava illegittimo il licenziamento sul presupposto che i fatti storici contestati, ancorché provati dalla espletata istruttoria, giustificavano l’applicazione di una sanzione conservativa (prevista dall’art. 43 comma 4, R.D. n. 148/1931), e non quella espulsiva effettivamente comminata, ai sensi dell’art. 18 comma 4.

Avverso detta ordinanza proponeva opposizione la società e il Tribunale riformava l'impugnata ordinanza, ritenendo che quand'anche la condotta diffamatoria fosse sanzionata dal CCNL con una misura conservativa, la particolare gravità del fatto giustificava l'adozione della sanzione espulsiva sul piano della necessaria proporzionalità tra infrazione e sanzione *ex art. 2106 c.c.*

Contro detta sentenza presentava reclamo il lavoratore e la Corte lo ha accolto, dando atto, in primo luogo, che *“la ideazione, la scritturazione e l'invio del messaggio offensivo non vengono attribuite ad un soggetto specificamente indicato, ma solo ipoteticamente ricondotte ad un non definito gruppo di ‘amici e vicini’ che si trovavano a casa del L. al momento del fatto e che ‘maneggiarono’ il suo cellulare, circostanze insufficienti ad escludere, con il necessario grado di certezza, l'ascrivibilità del messaggio denigratorio all'odierno reclamante”*.

In sostanza, secondo la Corte, *“la contestazione riguarda l'aver usato nei confronti del direttore generale dell'azienda, servendosi di un mezzo altamente diffusivo quale il noto social network, espressioni dal contenuto indubbiamente lesivo dell'onore e del decoro della sua persona e dell'azienda che egli istituzionalmente rappresenta”*.

Tuttavia, la condotta contestata, ad avviso della Corte, risulta sussumibile nella previsione normativa già individuata dal Giudice della fase sommaria e cioè in una condotta ingiuriosa *“che ha assunto la configurazione strutturale della diffamazione, stante la enorme diffusività del mezzo utilizzato”*, mentre *“la ragione giustificativa del licenziamento non può nemmeno ravvisarsi nella contestata grave insubordinazione, mancando il collegamento tra la condotta intollerante del dipendente e l'esercizio di uno specifico potere di controllo o di organizzazione legittimamente esercitato dal superiore, il tutto rapportato alla violazione di una diligente attuazione dei doveri di ufficio da parte del lavoratore; elementi di cui non vi è riscontro in atti e che costituiscono, invece, i tratti caratteristici di una condotta, gravemente, insubordinata”*.

Come può notarsi, le diverse soluzioni cui pervengono i Magistrati nelle varie fasi del giudizio comprovano le difficoltà interpretative esistenti.

Ed ancora: il Tribunale di Bari (sent. del 10 giugno 2019) ha stabilito che costituisce grave illecito disciplinare, tale da giustificare il licenziamento per giusta causa, il comportamento di una lavoratrice che, oltre ad installare indebitamente un profilo *Facebook* sul telefono aziendale e a impiegare tale dispositivo per intrattenere frequenti e numerose conversazioni private durante l'orario di lavoro, riveli informazioni e notizie riservate riguardanti l'impresa ad aziende dirette concorrenti (in giudizio il datore di lavoro aveva prodotto gli *screenshot* della messaggistica *Facebook*).

Sul rischio di criticare l'Azienda scrivendo sul proprio *blog* si veda la sentenza del Tribunale di Roma dell'11 giugno 2015 (Giud. Buconi) di conferma dell'ordinanza del 15.5.2014 (Giud. Calvosa): il Tribunale in entrambe le fasi

ha ritenuto legittimo il licenziamento di un rappresentante sindacale che, senza fare alcun riferimento alla sua carica sindacale, aveva scritto in un suo *blog* degli articoli con i quali imputava alla banca datrice di lavoro di realizzare imbrogli e di trasmettere false notizie ai propri dipendenti. In entrambe le decisioni si conferma la natura del *blog*, quale mezzo accessibile ad un numero indeterminato di persone ed, anzi, destinato a realizzare la maggiore diffusione possibile dei propri contenuti.

Sull'efficacia probatoria degli *sms* – quale rappresentazione di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti *ex* D.Lgs. n. 82 del 2005 - in attuazione dell'art. 2712 c.c., che ricomprende le riproduzioni informatiche prive di firma e sulle conseguenze dell'eventuale disconoscimento segnalo Cass, Sez. II, ord. n. 5141 del 21 febbraio 2019 (nello stesso senso, con riferimento al valore probatorio di *email*, cfr. Cass. sez. VI, ord. n. 11606 del 14 maggio 2018). In materia di lavoro, in un caso di licenziamento di un dirigente Telecom, cfr. Cass. n. 5523 dell'8 marzo 2018.

L'ultima frontiera della critica in rete è costituita dagli *emoticon*, ormai approdati nelle aule di giustizia.

I giornali hanno parlato di un *boom* di casi negli ultimi anni (cfr. articolo di S. Cosimi, *Quando l'emoji finisce in tribunale: boom di casi negli ultimi anni. E nel futuro andrà peggio*, in *La Repubblica* del 19 febbraio 2019), citando ad esempio le corti Usa, quelle israeliane e francesi in cui i pittogrammi digitali finiscono tra le prove o gli indizi, portati in aula sia in giudizi penali, sia in cause civili.

Si sa che queste onnipresenti faccette, immaginette e figurine popolano le nostre comunicazioni tramite dispositivi digitali, essendo divenute una parte decisiva nel modo di comunicare nell'era digitale ma non sempre il loro significato è chiaro anche perché varia da un sistema operativo all'altro e può assumere significati diversi a seconda del contesto e degli interlocutori. Di fronte a Giudici che le ritengono irrilevanti, altri propongono di sottolinearne la presenza.

In materia di lavoro, è assai interessante il caso deciso dal Tribunale di Parma (sentenza del 7 gennaio 2019): è stato considerato illegittimo il licenziamento per giusta causa di una lavoratrice (con la tutela indennitaria del *Jobs Act* nella misura di 6 mensilità) che – in una conversazione *chat* tra colleghe che avevano creato un gruppo *WhatsApp* – aveva rivolto al datore di lavoro commenti negativi, però intervallati da *emoticon* di vario genere e da battute di tipo umoristico che rendevano gli insulti più canzonatori che offensivi², non rendendo facile comprendere “*se alcune frasi vengano dette seria-*

² “L'unica espressione di vero e proprio insulto usata dalla ricorrente potrebbe apparire invero ‘strunx’, che però, riportata in questa forma lessicale differente da quella corretta, sembra avere più una natura canzonatoria che offensiva.”.

mente o enfatizzate proprio in ragione del contesto deformalizzato e amicale della conversazione". Secondo il Giudice si è trattato di uno sfogo tra un gruppo ristretto di colleghe, pur con toni piccati che manifestano "astio e scarsa stima nei confronti del datore di lavoro" ma riconducibile al diritto di critica (art. 21 Cost.) e da considerarsi privata conversazione (art. 15 Cost.).

Ciò non ha però impedito al Giudice di sottolineare che le "frasi paiono alla scrivente la reazione soggettiva a condizioni di lavoro che, a torto o ragione, non vengono considerate soddisfacenti dalla lavoratrice e il linguaggio in cui sono espresse è quello disinvolto e volgare che caratterizza ormai la comunicazione sui social network".

3.6. Limiti soggettivi

Altra questione generale riguarda i limiti soggettivi: si pensi ai sindacalisti e ai dirigenti, che possono criticare anche duramente l'operato dei superiori e dei vertici aziendali, mentre ai lavoratori "comuni" non conviene troppo parlare male.

Comunque, non mancano casi in cui è stato ritenuto legittimo il licenziamento di sindacalisti, seppure questi soggetti, proprio per il loro ruolo istituzionale a salvaguardia di interessi collettivi (ricavabile dall'art. 39 Cost.), godono, in un certo senso, di un più ampio diritto di manifestazione del pensiero, in quanto la loro critica appare caratterizzata da una sorta di superiore dignità costituzionale rispetto agli interessi individuali, ma non certo di "immunità", anche nei casi in cui si utilizzi un linguaggio ironico o satirico.

Ricordo una pronuncia di Cassazione, secondo la quale «*l'esercizio, da parte del rappresentante sindacale, del diritto di critica, anche aspra, nei confronti del datore di lavoro, sebbene garantito dagli artt. 21 e 39 Cost., incontra i limiti della correttezza formale, imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente assicurata (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana. Ne consegue che, ove tali limiti siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale o a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare*»³.

Anche la Cassazione, nella sentenza n. 1379 del 2019, che ho già citato, ribadisce che, nell'ipotesi di critica espressa da un lavoratore che svolge funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda, il diritto di critica gode anche dell'ulteriore copertura costituzionale costituita dall'art. 39, quando l'espressione del pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo.

Sempre in tema di critica sindacale, si segnala la sentenza della Cassazione n. 18176 del 10 luglio 2018, che ha accolto il ricorso di un noto

³ Cass. 14 maggio 2012 n. 7471.

dirigente della Rai – soccombente in tutte le precedenti fasi del giudizio – licenziato per aver redatto un documento (che aveva avuto una diffusione interna e circoscritta) contenente un suo personale parere negativo sull'applicazione all'ufficio legale interno della Rai della legge professionale forense.

Insomma, nell'ipotesi di critica sindacale, si ritengono ammissibili, soprattutto in un contesto di conflittualità aziendale, toni di disapprovazione anche polemici, duri ed aspri, attraverso una critica vivace e graffiante, purché funzionali alla tutela degli interessi collettivi e non sfocianti in gratuiti personalismi o nella denigrazione personale e volgare.

A questo punto, vorrei aggiungere una notazione.

Gli orientamenti giurisprudenziali fin qui richiamati valgono, ovviamente ed anzi a maggior ragione, per il lavoratore pubblico “privatizzato”: dico ovviamente perché i principi costituzionali e codicistici citati sono validi anche per chi lavora alle dipendenze di una P.A.; dico a maggior ragione, perché come si sa il dipendente pubblico proprio perché al servizio della Nazione “*con disciplina e onore*” e per il perseguimento dell’interesse pubblico, deve ispirare il proprio comportamento ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, come recita il Codice di comportamento, evitando “*situazioni e comportamenti che possano... nuocere agli interessi o all’immagine della pubblica amministrazione*”.

Si pensi, in particolare, ai rapporti con il pubblico, cui è dedicato l’art. 12 del Codice di comportamento, il quale, fra l’altro, afferma che “*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*”.

Ed inoltre, per i dirigenti pubblici, il successivo art. 13 dispone che “*il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell’azione amministrativa... cura... il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori*”.

Forse questa formale maggiore correttezza richiesta ai pubblici dipendenti ha comportato anche una sostanziale maggiore riservatezza degli stessi, tanto è vero che i casi commentati riguardano prevalentemente lavoratori del settore privato.

3.7. I destinatari

Quanto ai destinatari: come detto, questi possono essere tanto il singolo datore di lavoro, quanto l’azienda stessa oppure le strategie o le scelte organizzative, quanto ancora colleghi o superiori gerarchici, oppure “dall’alto verso il basso”⁴.

⁴ Peraltro, è stato ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un capo-reparto che, nell’esercizio del potere gerarchico, aveva usato un tono alto di voce, in

4. Conclusioni: incontinenza formale e realtà digitale

Dalla panoramica offerta mi sembra che, nella continua ricerca di un equilibrio, i casi più “tristi” sono quelli in cui il superamento dei limiti del diritto di critica sfocia in incontinenza formale: il degrado del modo di esprimersi ha trasformato la critica da alta manifestazione di opinione e di pensiero a libero insulto, condito dall’ignoranza (vera o presunta) della diffusività delle forme di comunicazione in rete.

Non ho il tempo, né le competenze, per analizzare l’involuzione dei costumi dovuta all’uso dei *social network*.

Proprio l’altro giorno, su un quotidiano (S. Paliaga, *Manipolati e sfruttati, è l’ora del cyber-risveglio*, in *Avvenire* del 18 giugno 2019) ho letto un’intervista al noto studioso di *new media* dell’Università di Amsterdam Geert Lovink, di cui è appena uscito in Italia l’ultimo saggio intitolato *Nichilismo digitale. L’altra faccia delle piattaforme*.

Secondo l’Autore “*i social media riformattano la nostra vita interiore. L’individuo è sempre più inseparabile dalla piattaforma, e il social networking diventa sinonimo di sociale*”, con l’effetto di vivere in una condizione di tristezza tecnologica perché “*i social sono strutturati per creare attesa e frustrazione. Attraverso le piattaforme smartphone e società si sono fusi insieme: con non pochi rischi per libertà e diritti. Servono un momento di silenzio e una presa di coscienza*”.

A noi giuristi preoccupa sempre il sentir parlare di rischi per libertà e diritti.

Anche perché, come abbiamo constatato, se il Diritto del lavoro nasce dalla tipologia della realtà, è inevitabile che i nuovi comportamenti nella vita quotidiana e nei rapporti interpersonali finiscono nelle aule dei Tribunali del lavoro.

E così gli obblighi di diligenza e fedeltà escono sempre più spesso dai confini dell’adempimento stretto della prestazione lavorativa, poiché diventano rilevanti comportamenti privati, magari posti in essere oltre l’orario di lavoro e al di fuori dell’ambiente lavorativo ma è altrettanto vero che la fedeltà non va intesa in senso sentimentale, non essendo doveroso stimare il proprio datore di lavoro.

Per questo ho già detto che – nell’era digitale – “la rete” è pericolosa, soprattutto oggi, dopo la riforma Fornero e il *Jobs Act*, in quanto l’abuso del di-

presenza di clientela, nei confronti di tre dipendenti: secondo Cass. 19 febbraio 2008, n. 4067, anche nei casi in cui la critica muova “dall’alto verso il basso”, è necessario che siano rispettati i “*principi di civiltà, che non ammettono eccezione o attenuazione neppure nell’ambito delle relazioni professionali allorché ledono, per la forma scurrile e triviale, la dignità e l’amor proprio del personale*”.

ritto di critica fa veramente rischiare la perdita – definitiva – del posto di lavoro.

Diceva mia nonna: *“ricordati che hai due orecchie e una sola bocca, quindi molto ascolta e poco parla”*, alcuni lavoratori sembrano aver dimenticato questo saggio insegnamento, così come quell’altro – che ripeteva mia madre - : *“più alto è il tono della voce, più bassa è la forza della ragione”*.