



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il diritto di critica**  
**alla prova dei *social network***

**GIULIA BANDELLONI**  
Università di Genova

**vol. 8, no. 2, 2022**

ISSN: 2421-2695





## Il diritto di critica alla prova dei *social network*

**GIULIA BANDELLONI**

Università di Genova

Assegnista di Diritto del Lavoro

giulia.bandelloni@giuri.unige.it

---

### ABSTRACT

---

The author emphasises the negative effects that the use of social networks can have on the employment relationship. In particular, the analysis focuses on the interactions between the use of social networks and the right to criticism. More broadly, the essay develops by reconstructing the limits to the right to criticism in relation to the obligation of loyalty. In carrying out this research, the fact emerges that the boundaries of legitimacy of the exercise of the right of criticism cannot be identified theoretically, but must take into account a number of specific situations in which the same right is exercised. Therefore, it was appropriate to introduce distinctions, through a critical analysis of those that have emerged in case law.

**Keywords:** social network; employment relationship; right to criticise; employee's position in the company.

[https://doi.org/ 10.6092/issn.2421-2695/15940](https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15940)

---

## Il diritto di critica alla prova dei *social network*

SOMMARIO: 1. L'uso (in)consapevole dei *social network*. – 2. Profili aperti, profili chiusi e divieto di indagini. – 3. La critica al datore di lavoro espressa tramite i *social network*. – 4. *Social network*, diritto di critica e obbligo di fedeltà. – 5. Criticare, ma non troppo (il dirigente e il lavoratore nelle organizzazioni di tendenza). – 5.1 Criticare (quasi) senza limiti (il sindacalista). – 6. Alcuni punti fermi sul confine del diritto di critica.

### 1. L'uso (in)consapevole dei *social network*

Tra i mutamenti determinati, a livello sociale, dall'avvento e dalla diffusione dei *social network* sicuramente merita di essere sottolineato il disallineamento tra i codici di comportamento da tenere sui *social* e quelli da tenere nella vita reale<sup>(1)</sup>. Secondo Bauman, è questo un vero e proprio «cambiamento paradigmatico»: oggi «occupiamo e viviamo realmente due mondi differenti, ognuno con regole e comportamenti consuetudinari propri e dotato di una logica e una percezione distinta di ciò che è lecito e ciò che non lo è»<sup>(2)</sup>. In aggiunta, in molti utenti si è ingenerata la certezza che i *social network* siano una specie di spazio franco in cui tutto è concesso e che attraverso i summenzionati mezzi informali di comunicazione sia legittima qualunque esternazione<sup>(3)</sup>.

Tale convinzione è però errata.

L'ordinamento giuridico non solo si oppone a che nella rete sia consentito violare le regole fondamentali del vivere civile, ma altresì rifiuta la concezione secondo cui tra mondo dei *social* e mondo fisico vi sia una sorta di “incomunicabilità”, come se ciò che “accade” virtualmente non avesse riflessi sulla vita reale.

Quel che sovente sembra mancare, in coloro che usano i *social network* senza remore, e senza il rispetto di regole, è la consapevolezza di porre in essere condotte antiggiuridiche<sup>(4)</sup>, e che tali condotte, oltre che essere sanzionabili, trovano nel *social network* uno straordinario amplificatore della diffusione del contenuto “postato” anche

---

<sup>(1)</sup> S. Bini, *Offese reali in contesti virtuali: social network e limiti al diritto di critica*, RGL, 2018, 4, 483.

<sup>(2)</sup> Z. Bauman, *La vita tra reale e virtuale*, Egea, 2014, 29.

<sup>(3)</sup> A. Asnaghi, *Il licenziamento ai tempi di Facebook: rilevanza disciplinare dell'uso dei social network*, in [www.eclavoro.it](http://www.eclavoro.it), 26 settembre 2018, 1, sottolinea più in generale il fatto che attraverso ai social «si può credere di poter dire di tutto e discettare di tutto, rapportarsi con tutti, annullare le distanze (sociali e culturali) che invece realmente esistono e ingannarsi sulle reali capacità personali di comprensione e di dibattito».

<sup>(4)</sup> Sono ormai numerosi gli studi che evidenziano come le condotte tenute dagli utenti nei *social* non implicino quasi mai la consapevolezza della divulgazione potenziale dei dati caricati. Volenti o nolenti, le azioni che compiamo sul *web* lasciano tracce indelebili, tracce che si traducono in dati personali e sensibili. Sul punto cfr: F. Iaquineta - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, DRI, 2014, 1027 ss.

ben al di là di quanto voluto dall'autore<sup>(5)</sup>. La stessa Cassazione riconosce che l'uso della rete abbia la «potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone»<sup>(6)</sup>.

La (falsa) percezione di impunità, unitamente all'effetto moltiplicatore della diffusione proprio della "logica *social*", contribuiscono dunque a rendere l'attività del soggetto che usa i suddetti canali di comunicazione potenzialmente "pericolosa" sia per gli effetti lesivi prodotti nei confronti di terzi, sia per le conseguenze sanzionatorie che possono colpire il soggetto stesso.

Certo, si potrebbe obiettare che non tutti i *social network* sono uguali. Diversa incidenza e potenzialità lesiva hanno i commenti postati su piattaforme con profilo "aperto", cioè accessibile a una platea indefinita e potenzialmente infinita di soggetti, rispetto alle esternazioni condivise attraverso profili "chiusi", quindi visibili solo da un numero limitato di persone, presumibilmente conosciute dall'utente, o ancora rispetto ai commenti postati in *chat* private.

L'obiezione coglie nel segno, e d'altronde la distinzione tra tipi di *social* è accolta anche in giurisprudenza<sup>(7)</sup>, ma rischia essa stessa di essere ingannevole sotto il profilo della aspettativa sul "controllo" della diffusione del messaggio. Il carattere al contempo "informale" e "formale" dei *social network* determina una combinazione diabolica: il messaggio sovente viene espresso con un'informalità disarmante, come se lo stesso fosse esplicitato in circoli ristretti di persone fidate, ma ha una sua intrinseca formalità, per il banale motivo di essere espresso in forma scritta. Come si sa, *scripta manent*, e in ambito informatico l'affermazione è ancor più inconfutabile. Non solo: lo scritto in un contesto informatico è facilmente riproducibile e potenzialmente replicabile all'infinito, uscendo facilmente dalla cerchia dei destinatari immaginabili.

Tutto ciò ha portato qualche giudice a mettere in discussione la razionalità della distinzione tra profilo "aperto" e profilo "chiuso", ritenendo che non si potrebbe individuare una effettiva differenza tra i due poiché un contenuto condiviso su un profilo privato ben può essere rilanciato e diffuso da ciascuno dei contatti dell'utente, rendendo potenzialmente illimitato il numero dei destinatari del messaggio pubblicato<sup>(8)</sup>.

---

<sup>(5)</sup> V. Tenore, *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed espliciti: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, LPA, 2019, 2, 86. In giurisprudenza: A. Torino, 15 maggio 2014, RGL 2015, 3, 465, con nota di Catania.

<sup>(6)</sup> Cass. 27 aprile 2018 n. 10280, GI, 2018, 8-9, 1956 con nota di Tosi e Puccetti.

<sup>(7)</sup> V. le sentenze citate nelle note 19, 21 e 22.

<sup>(8)</sup> A. Torino, 17 maggio 2017, n. 599, confermata da Cass., ord., 12 novembre 2018, n. 28878.

## 2. Profili aperti, profili chiusi e divieto di indagini

Se si declina quanto appena illustrato con riferimento specifico al rapporto di lavoro, emerge immediatamente come i profili *social* possano costituire per i datori di lavoro un serbatoio di notizie e informazioni sui prestatori di lavoro alimentato da questi ultimi. Non di rado, i contenuti presenti in un profilo possono rivelare condotte che integrano responsabilità disciplinare, o nei casi più gravi, che configurano giusta causa di licenziamento.

Il *blog* dal titolo significativo “*The Facebook fired*”<sup>(9)</sup>, che raccoglie le esperienze di lavoratori che hanno avuto riflessi negativi sulle loro carriere dall’utilizzo dei *social network*, testimonia che il licenziamento adottato sulla base del comportamento *social* del dipendente non sia un’ipotesi solo teorica<sup>(10)</sup>. E d’altronde che alcuni fatti e comportamenti della vita privata del lavoratore possano essere rilevanti ai fini della prognosi sul futuro corretto adempimento degli obblighi contrattuali e quindi rispetto al mantenimento del vincolo fiduciario è ormai acquisizione consolidata in giurisprudenza<sup>(11)</sup>.

Quando un aspetto della vita personale viene pubblicato su un *social* perde il carattere di appartenere alla sfera privata della persona e diviene visibile a un’ampia cerchia di persone. Se il profilo *social* del lavoratore è “aperto” deve mettersi in conto che di tale aspetto possa venire legittimamente a conoscenza anche il datore di lavoro.

Nel caso si tratti di opinioni e fatti non rilevanti ai fini del rapporto di lavoro si pone la questione dell’applicabilità dell’art. 8 St. lav. Con riferimento a quanto condiviso dal lavoratore sui *social network* non è però così immediato per il prestatore invocare la tutela prevista da suddetta disposizione<sup>(12)</sup>. Tale articolo vieta infatti al datore di lavoro di compiere «indagini»<sup>(13)</sup>, ma sarà molto arduo provare che l’attività attraverso la quale il datore di lavoro è venuto a conoscenza di fatti non rilevanti per la prestazione

---

<sup>(9)</sup> [www.firedforfacebook.com](http://www.firedforfacebook.com). Sul punto cfr: A. Ingraio, *Licenziamento disciplinare, libertà di espressione e social network: quando un post fa perdere ingiustamente il posto*, RIDL, 2021, 703 ss.; R. Del Punta, *Social media and workers’ right: what is at stake?*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2019, n. 1, 93 ss.; A. Ingraio, *Il controllo a distanza effettuato tramite Social network*, LLI, 2016, vol. 2, 118 ss.; F. Iaquinta - A. Ingraio, *Il datore di lavoro e l’inganno di Facebook*, RIDL, 2015, 82 ss.

<sup>(10)</sup> T. Milano, 1° agosto 2014, RIDL, 2015, 1, II, 75 con nota di Iaquinta - Ingraio.

<sup>(11)</sup> È stato approvato i primi di dicembre 2022 dal Consiglio dei Ministri lo schema di DpR contenente la modifica al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DpR n. 62/2013). Tale modifica merita di essere segnalata in tale sede per quanto concerne la novità introdotta in materia di uso dei *social network*. In particolare, la riforma mira a promuovere un uso più consapevole delle tecnologie informatiche per chi lavora nelle PA attraverso l’introduzione della facoltà per l’Amministrazione di svolgere gli accertamenti necessari a verificare il corretto utilizzo dei *social network*. Tali controlli, ovviamente, dovranno rispettare la tutela della *privacy* dei dipendenti. L’obiettivo di tale riforma è anche quello di tutelare l’immagine della Pubblica Amministrazione.

<sup>(12)</sup> Per alcune riflessioni sull’attualità dell’art. 8 in relazione all’uso dei *social* v.: M. Biasi, *Riflessioni sull’attualità dell’art. 8 Stat. Lav. al tempo dei social media*, LG, 2021, 1, 40 ss.

<sup>(13)</sup> T. Milano, 31 marzo 2004, OGL, 2004, I, 108 ss., con nota di Cairo.

lavorativa integri un'indagine vietata dallo stesso art. 8, dato che è il medesimo lavoratore a rendere pubbliche le informazioni. A tal proposito la stessa giurisprudenza ha sottolineato il fatto che condividere un contenuto in un profilo aperto «implica l'accettazione da parte del mittente del potenziale libero accesso al materiale condiviso da parte di una cerchia indeterminata di persone; le informazioni personali, in tal caso, circolano *online* come se raccontate in una pubblica piazza dai soggetti interessati e, oltretutto, nessuna legittima aspettativa di *privacy* può essere da questi avanzata»<sup>(14)</sup>. La pubblicità delle informazioni attraverso i *social network* rischia di ridurre l'effettività della tutela *ex* art. 8 St. lav. nei limiti in cui l'acquisizione di informazioni condivise pubblicamente tramite un profilo “aperto” possa essere paragonata all'ottenimento involontario d'informazioni da parte del datore di lavoro: la fattispecie a rigore non sembrerebbe dunque rientrare nell'art. 8 St. lav. e di conseguenza non sarebbe sanzionabile attraverso tale disposizione<sup>(15)</sup>. La pubblicazione di contenuti su un profilo “aperto” è equiparabile all'uso di un mezzo di comunicazione stampa. Da ciò consegue che la fruibilità dei contenuti della pagina non richiede alcuna attività d'indagine.

Quando un aspetto della vita privata viene pubblicato su un profilo *social* “aperto” perde il carattere di appartenere alla sfera intima della persona, essendo visibile a un'ampia cerchia di soggetti, ma diverso è il caso in cui il lavoratore utilizzi un profilo “chiuso”. In quest'ultima ipotesi, pare più facile provare che il datore di lavoro, per accedere all'informazione, abbia dovuto svolgere un'indagine, posto che come si è ricordato in precedenza, la condivisione di contenuti in un profilo “chiuso” è equiparata a una conversazione privata tra amici<sup>(16)</sup>. Pare dunque, come ha affermato il Garante della *privacy*, che la miglior tutela nell'impiego dei *social* sia, in ultima istanza, l'autotutela<sup>(17)</sup>, e quindi l'attenzione nell'impostare il profilo come “chiuso”.

A differenza di quanto ritiene il Garante, parte della giurisprudenza<sup>(18)</sup> mette in discussione il fatto che l'utilizzo di un profilo “chiuso” possa garantire una effettiva riservatezza di ciò che viene condiviso, poiché quest'ultimo ben può essere postato e rilanciato dai singoli contatti dell'utente. Questo aspetto ha dei riflessi concernenti, come sopra richiamato, la prova richiesta ai fini di accedere alla tutela prevista dall'art. 8 St. lav.

---

<sup>(14)</sup> T. Bergamo, 19 settembre 2016, *ADL*, 2017, 493, con nota di Cusumano.

<sup>(15)</sup> A. Ingraio, *Licenziamento disciplinare, libertà di espressione e social network: quando un post fa perdere ingiustamente il posto*, *cit.*, 703. A. Donini, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, *LLI*, 2017, 1, R. 45, sottolinea che «se si ritiene che il divieto dell'art. 8 St. lav. si applichi in via esclusiva alle attività commissive di indagine, la tutela delle opinioni che il datore “riceve” senza un intervento attivo (perché si tratta di flussi di dati ricavabili da altre attività o di informazioni in cui ci si imbatte nella navigazione sul web), sarà rimessa esclusivamente al rispetto delle regole del Codice Privacy».

<sup>(16)</sup> F. D'Aversa, *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media*, *LLI*, 2019, 2, 58.

<sup>(17)</sup> G. Privacy 26.11.2009, doc web n. 1614258, *Social networks: attenzione agli effetti collaterali*.

<sup>(18)</sup> V. sentenze citate in nota 8.

### 3. La critica al datore di lavoro espressa tramite i *social network*

Nel presente contributo si è scelto di porre l'accento, in particolare, sul diritto di critica riconosciuto al lavoratore subordinato, nel tentativo di comprendere se l'utilizzo dei *social network*, intesi come canali attraverso i quali è possibile esprimere la critica, incida sul confine di legittimità dell'esercizio del diritto in questione.

In particolare, quel che si vuole sottoporre a verifica è se le descritte ampie potenzialità dello strumento *social* di veicolare facilmente la critica presso un numero amplissimo di persone, senza che l'autore della stessa possa governare pienamente la diffusione del messaggio, trovino riflesso in nuovi atteggiamenti giurisprudenziali nella costruzione degli elementi definitori del diritto e/o nella determinazione dei suoi limiti.

A tale proposito, dall'analisi della giurisprudenza in materia emerge anzitutto che i giudici sono ben consapevoli delle implicazioni derivanti dalla eterogeneità dei *social network* precedentemente ricostruita.

Con riferimento alle conseguenze di un commento postato su un profilo "aperto", la Cassazione ha riconosciuto che la diffusione di un messaggio attraverso l'uso di una bacheca "Facebook" possa integrare un'ipotesi di diffamazione «per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone»<sup>(19)</sup>. L'utilizzo del mezzo "social" per esprimere una critica è, come si è detto, assimilato dalla giurisprudenza all'espressione di una critica tramite un mezzo stampa per la medesima capacità di diffusione del messaggio. Riguardo all'eventuale configurazione di una critica illegittima, non pare assumere rilievo, in giurisprudenza, la diversa accessibilità dei due mezzi: eppure per utilizzare un canale stampa vi è un filtro redazionale; diversamente la pubblicazione di un contenuto su un *social* è possibile senza controllo per chiunque lo desideri in qualunque momento<sup>(20)</sup>. Neppure sembra essere determinante la circostanza che, sotto il profilo della sua ampia fruibilità, e della persistenza, il mezzo *social* abbia potenzialità lesive per il datore di lavoro oggi probabilmente superiori a quelle del mezzo stampa.

Quando invece si trova a decidere in relazione a critiche postate in un gruppo chiuso di Facebook la giurisprudenza cambia atteggiamento. In quest'ultimo caso il giudizio espresso in un gruppo *social* chiuso di persone è equiparato a uno fatto in una cerchia ristretta di amici<sup>(21)</sup>, senza che si configuri la capacità di diffusione, e la conseguente idoneità lesiva, di un commento condiviso a mezzo stampa.

---

<sup>(19)</sup> Cass. 28 aprile 2018, n. 10280, *GI*, 2018, 1956, con nota di Tosi, Puccetti.

<sup>(20)</sup> V. Tenore, *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed espliciti: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, cit., 84, sottolinea che i *social network* sovvertono il modello comunicativo dei media tradizionali: «il messaggio non è più del tipo "da uno a molti", ma le fonti "emittenti" diventano aperte a tutti e interagiscono in tempo reale tra di loro». Le persone non sono più «"mere" fruitrici di contenuti», ma «editori esse stesse».

<sup>(21)</sup> T. Milano, 29 novembre 2017, n. 3153, *DJ*.

In aggiunta a ciò, relativamente alle esternazioni condivise nelle *chat* private, la Cassazione si è spinta fino a ritenere che «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»<sup>(22)</sup>.

Ciò detto, in relazione alla struttura e alla latitudine del diritto di critica, l'utilizzo del *social network* come veicolo della critica non pare smuovere la giurisprudenza da consolidati orientamenti.

È imprescindibile tenere conto di tali orientamenti poiché, se è vero che il fondamento del diritto di critica può essere ricondotto al più generale diritto di manifestare il proprio pensiero sancito dall'art. 21 Cost.<sup>(23)</sup> e ribadito dall'art. 1 St. lav.<sup>(24)</sup>, è stata tuttavia la giurisprudenza a elaborarne i limiti a partire dalla sentenza n. 1173 del 1986 in cui è stato tracciato un vero e proprio decalogo applicabile al diritto di critica del lavoratore subordinato prendendo spunto dal diritto di cronaca del giornalista<sup>(25)</sup>.

In dottrina è stato obiettato che i parametri sembrano essere stati trasposti «meccanicisticamente» dal contesto giornalistico a quello relativo al rapporto di lavoro senza tenere conto delle peculiarità di quest'ultimo<sup>(26)</sup>. È stato evidenziato come, in generale, il passo per costruire su queste assonanze un giudizio di equivalenza non sia così breve, salvo nel caso in cui il lavoratore per esercitare il suo diritto di critica utilizzi la stampa o la televisione, poiché solo in tale caso si raggiungerebbe un effetto diffusivo analogo a quello relativo alla cronaca di un giornalista<sup>(27)</sup>. Alla luce delle descritte

---

<sup>(22)</sup> Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, *GI*, 2019, 137, con nota di Tosi, Puccetti.

<sup>(23)</sup> A. Pace - M. Manetti, *Rapporti civili. Art. 21, Libertà di manifestazione del proprio pensiero*, in *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, 2006; A. Valastro, *Art. 21*, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di A. Celotto - M. Olivetti - R. Bifulco, Utet Giuridica, 2006; P. Barile, *Libertà di manifestazione del pensiero*, *Enc. dir.*, XXIV, 1974, 424 ss.

<sup>(24)</sup> Sull'art. 1 St. lav. cfr: G. Giugni, *Lo statuto dei lavoratori. Commentario, sub art. 1*, Giuffrè, 1979, 3 ss.; S. Fois, *Art. 1 (Libertà di opinione)*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, diretto da Prosperetti U., Giuffrè, 1975, 35 ss.; U. Romagnoli, *Titolo I. Della libertà e dignità del lavoratore. Art. 1*, in G. Ghezzi - G. F. Mancini - L. Montuschi - U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, 1972, 1 ss. Più di recente, R. Del Punta, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, *DLRI*, 2006, n. 110, 239, sottolinea che l'art. 1 esprime il pieno riconoscimento della libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro addirittura «conferendogli l'onore dell'*incipit*».

<sup>(25)</sup> Cass. 25 febbraio 1986, n. 1173, *FI*, 1986, cc. 1877 con nota di Mazzotta. Le regole del c.d. decalogo dei giornalisti erano state individuate nella sentenza di Cass. 18 ottobre 1984, n. 5259, *GI*, 1985, I, 1, 1100, con nota di Tenella-Sillani e *NGC*, 1985, I, 215, con nota di Alpa e Roppo. In dottrina, sul diritto di cronaca cfr: G. Catalisano, *Il ruolo del diritto di cronaca e di critica nell'attività giornalistica: profili di diritto dell'informazione*, Giuffrè, 2013, spec. 4.

<sup>(26)</sup> O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, *FI*, 1986, 1878; M.P. Aimo, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, *RGL*, 1999, II, 467.

<sup>(27)</sup> O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, *cit.*, 1878; V. Papa, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, *RCDL*, 2008, 810.



caratteristiche dei *social network* pare di potere affermare che il parallelo di origine giurisprudenziale trovi rafforzamento e possa confermarsi la tesi fondata sulla corrispondenza tra i requisiti di legittimità della critica del lavoratore e quelli relativi alla cronaca del giornalista.

I principi enunciati nella summenzionata sentenza del 1986 hanno consentito di delineare alcuni parametri utili per valutare in generale la legittimità dell'esercizio del diritto di critica. Questi, come noto, possono essere riassunti nei principi di continenza sostanziale (verità, spesso intesa in senso putativo, dei fatti<sup>(28)</sup>), continenza formale (esposizione in modo misurato dei fatti) e rilevanza sociale dell'informazione<sup>(29)</sup> (la critica deve rispondere anche alla tutela di un interesse giuridicamente rilevante, come ad esempio la tutela della salute pubblica)<sup>(30)</sup>.

In dottrina vi è chi ritiene che sia difficile utilizzare il requisito della continenza sostanziale ritenuto necessario per la legittimità della cronaca nella valutazione della legittimità della critica<sup>(31)</sup>, poiché quest'ultima non consiste nella narrazione di fatti, ma nell'espressione di un'opinione, che per definizione non può essere rigorosamente oggettiva<sup>(32)</sup>. Pertanto, sarebbe sufficiente che il lavoratore verifichi «la mera attendibilità o verosimiglianza dei fatti denunciati», ma che non debba accertare la verità dei fatti<sup>(33)</sup>.

Secondo la giurisprudenza, il rispetto della continenza formale se da un lato comporta la necessità di usare espressioni civili, dall'altro non è pregiudicato dall'utilizzo di opinioni astrattamente offensive<sup>(34)</sup> o sgradite alla persona che le riceve<sup>(35)</sup>; in ogni caso, la critica non deve trasmodare in insulti gratuiti<sup>(36)</sup>.

La legittimità della critica dipende dunque anche dalle modalità con cui essa viene esternata.

Sotto questo profilo, non sembra emergere in giurisprudenza una maggiore tolleranza per eventuali critiche espresse in termini inurbani tramite *social network*. Non sembra infatti esservi, almeno per il momento, alcun orientamento che tenga in

---

<sup>(28)</sup> Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, non usa il termine di verità, ma «veridicità».

<sup>(29)</sup> M.P. Aimò, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, cit., 469.

<sup>(30)</sup> I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Giappichelli, 2014, 30.

<sup>(31)</sup> V. Papa, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, cit., 811.

<sup>(32)</sup> I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, cit., 30; A. Pace - M. Manetti, *Rapporti civili. Art. 21, Libertà di manifestazione del proprio pensiero*, cit., 119.

<sup>(33)</sup> V. Papa, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, cit., 811.

<sup>(34)</sup> In aggiunta Cass. 12 luglio 2007, n. 27339, ha sottolineato che ai fini della valutazione del rispetto della continenza formale della critica non si può non tenere conto del progressivo deterioramento del linguaggio che ha comportato un cambiamento della sensibilità sociale.

<sup>(35)</sup> Cass. 16 maggio 1998, n. 4952; Cass. 2 giugno 1997, n. 5947; Cass. 23 gennaio 1996, n. 465.

<sup>(36)</sup> V. Papa, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, cit., 814. In giurisprudenza: Cass. 27 aprile 2018, n. 10280; Cass. 18 luglio 2018, n. 19092; Cass. 29 novembre 2016, n. 24260; Cass. 21 marzo 2016, n. 5523; Cass. 18 settembre 2013, n. 21362.

considerazione le modalità informali di comunicazione tipiche di tali mezzi che, come si è detto, sovente degenerano in linguaggio scurrile o comunque poco controllato.

Riguardo al “modo”, presenta invece alcune sue proprie peculiarità la critica espressa attraverso la satira<sup>(37)</sup>. In dottrina è stato sottolineato che ai fini della sua legittimità non è rilevante il ruolo del soggetto autore della stessa o il contesto in cui si svolge<sup>(38)</sup>. Anch’essa deve rispettare, in linea di principio, i limiti di continenza formale e sostanziale che sono richiesti per la critica<sup>(39)</sup>. Anche la satira deve fare i conti con la tutela della dignità di colui che ne è bersaglio, tuttavia la capacità lesiva dello stesso messaggio viene attenuata proprio dalla consapevolezza di essere di fronte ad un messaggio satirico<sup>(40)</sup>. Ad ogni buon conto, la satira non può spingersi fino a ledere l’onore, la reputazione e il decoro di chi ne è oggetto<sup>(41)</sup>, ma, come è stato osservato, la giurisprudenza sembra dare un peso inferiore («fino quasi a scomparire») alla continenza sostanziale nella valutazione della legittimità della satira, perché quest’ultima si caratterizza proprio per essere paradossale ed è proprio la non credibilità dei fatti rappresentati a renderla non offensiva<sup>(42)</sup>. Parte della giurisprudenza ha infatti affermato che «diversamente dalla cronaca, la satira è sottratta al parametro della verità in quanto esprime mediante il paradosso e la metafora surreale un giudizio ironico su un fatto, pur rimanendo assoggettata al limite della continenza e della funzionalità delle espressioni o delle immagini rispetto allo scopo di denuncia sociale o politica perseguito»<sup>(43)</sup>.

Anche per quanto riguarda il giudizio relativo al rispetto della continenza formale vi è qualche peculiarità<sup>(44)</sup>: si deve tenere conto del fatto che essa è connotata per sua natura da «un linguaggio colorito» e dal ricorso a «immagini forti ed esagerate», non essendo possibile attribuire ad alcune espressioni il «significato letterale che potrebbero

---

<sup>(37)</sup> Per una definizione del concetto di satira v. Corte EDU 20 ottobre 2009, n. 41665, *CP*, 2010, 851 ss., la quale definisce la satira «una forma di espressione artistica e di commento sociale che, tramite la deformazione e l’esagerazione della realtà, ha come finalità naturale la provocazione e l’agitazione». In dottrina, vi è chi (G. Corasaniti, *Libertà di sorriso*, *DII*, 1989, 536 ss.; M. Chiarolla, *Satira e tutela della persona: il pretore e la “musa infetta”*, *FI*, 1990, I, 3039 ss.) ritiene che la satira sia un diritto che trova il suo fondamento costituzionale negli artt. 21 e 3 Cost, in quanto è una concretizzazione della libertà di manifestazione del pensiero.

<sup>(38)</sup> M.T. Carinci, A. Ingraio, *Diritto di satira e obbligo di fedeltà del lavoratore*, *DLM*, 2018, 2, 391.

<sup>(39)</sup> M.T. Carinci, A. Ingraio, *Diritto di satira e obbligo di fedeltà del lavoratore*, *cit.*, 392.

<sup>(40)</sup> A. Allamprese - F. Pascucci, *I limiti della critica e della satira nei confronti del datore di lavoro*, *RGL*, 2019, 2, II, 257; L. Balestra, *Critica e satira: rapporto di genus a species?*, *Corriere giuridico*, 1999, 1572.

<sup>(41)</sup> Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *MGL*, 2001, II, 198 ss.

<sup>(42)</sup> M.T. Carinci, A. Ingraio, *Diritto di satira e obbligo di fedeltà del lavoratore*, *cit.*, 392; A. Allamprese - F. Pascucci, *I limiti della critica e della satira nei confronti del datore di lavoro*, *cit.*, 256. Sulla continenza sostanziale v. M.T. Carinci, *Whistleblowing alla Scala di Milano: una ballerina denuncia il rischio di anoressia fra i componenti del corpo di ballo*, *RIDL*, 2014, II, 514 ss. In giurisprudenza: T. Roma 10 agosto 2017, n. 16109, *Dejure*; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *RIDL*, 2002, II, 258, con nota di Merlini.

<sup>(43)</sup> Cass. 28 novembre 2008, n. 28411. Nello stesso senso: Cass. 29 maggio 1996, n. 4993.

<sup>(44)</sup> Cass. 14 maggio 2012, n. 7471, *MGL*, 2012, n. 6, 738; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *MGL*, 2001, 792 ss.; Cass. civ. Sez. III, 7 novembre 2000, n. 14485, *GI*, 2001, 1360 ss.

avere nell'uso comune», né fare «estrapolazioni dal contesto»<sup>(45)</sup>. Il giudizio relativo al rispetto della continenza formale è svolto dunque dalla giurisprudenza in modo meno stringente.

Nel caso della satira, dunque, l'attenuazione del rigore nella valutazione della continenza, sostanziale e formale, pare già rispondere alle esigenze del tipico linguaggio *social*. Sotto diverso punto di vista, inoltre, nessuna preoccupazione dovrebbe destare lo scarso controllo della diffusione via *social* del messaggio satirico da parte dell'autore, posto che la satira, se è tale, è per sua natura e funzione rivolta a un pubblico ampio, sia esso reale o virtuale.

#### 4. *Social network*, diritto di critica e obbligo di fedeltà

Per il momento ci si è concentrati sui limiti al diritto di critica derivanti dai principi della continenza sostanziale e formale, ma in realtà non si può trascurare che anche l'obbligo di fedeltà assume una rilevante funzione di limite<sup>(46)</sup>.

L'affermazione appena compiuta si riferisce al contenuto dell'obbligo di fedeltà normalmente individuato in giurisprudenza. Se ci si limitasse a considerare la dottrina giuslavoristica, si dovrebbe rilevare la prevalenza dell'opinione che sposa un'interpretazione letterale dell'art. 2105 c.c., secondo cui l'obbligo di fedeltà si esaurisce in un obbligo di non concorrenza nei confronti dell'imprenditore e in un obbligo di riservatezza che comprende il divieto di divulgare informazioni attinenti all'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa. L'art. 2105 non prevede invece un generale obbligo del prestatore di lavoro di essere «fedele al datore di lavoro»<sup>(47)</sup>: di qui la critica all'eccessiva valorizzazione per via interpretativa del concetto di fedeltà che è «in fin dei conti tutto incentrato sul dato formale della rubrica dell'art. 2105»<sup>(48)</sup>. Rubrica, quest'ultima, ingannevole, essendo discordante con il testo<sup>(49)</sup>.

---

<sup>(45)</sup> Cass 6 giugno 2018, n. 14527.

<sup>(46)</sup> G. De Simone, *Poteri del datore di lavoro e obblighi del lavoratore*, in *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, a cura di F. Carinci, vol. XXIV, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Bessone, Giappichelli, 2007, 295, ha sottolineato che il centro del ragionamento si è spostato dalle ragioni che legittimano l'esercizio del diritto di critica ai limiti che lo vincolano.

<sup>(47)</sup> P. Tullini, *Su una nozione «allargata» di fedeltà*, RIDL, 1988, II, 986; G. Trioni, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1982, 239; A. Cessari, *Fedeltà, lavoro, impresa*, Giuffrè, 1969, 136 ss. In particolare, M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, 239 ss., sostiene che il significato di fedeltà può essere individuato dalla contrattazione collettiva.

<sup>(48)</sup> F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Angeli, 1982, 58. Per una critica del concetto dilatato di fedeltà v. M.P. Aimo, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, 2003, 234 ss.

<sup>(49)</sup> M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, Giuffrè, 2000, 3; P. Tullini, *Su una nozione «allargata» di fedeltà*, cit., 982; G. Ghezzi - U. Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, II ed., Zanichelli, 1987, 139; G.F. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 1957, 126 ss. Secondo quest'ultimo la lettera della rubrica va dimenticata perché anche ai fini interpretativi sarebbe fuorviante.

Per estendere l'obbligo di fedeltà fino a intenderlo come un generico dovere di salvaguardare in ogni modo gli interessi del datore di lavoro è necessario ricorrere ad ulteriori disposizioni che possano fondare l'obbligo stesso<sup>(50)</sup>: la norma del codice civile è insufficiente a fornire il fondamento per una lettura estensiva<sup>(51)</sup>. Tale approdo interpretativo pare prevalente in dottrina nonostante la presenza di una tesi contraria, autorevolmente sostenuta, che fonda la sussistenza dell'obbligo di fedeltà sulla considerazione della struttura di quelli tipici del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza di ritenere l'obbligo di fedeltà semplicemente immanente al vincolo di subordinazione: in questa prospettiva, «la fedeltà, al pari della subordinazione, costituisce un modo d'essere della obbligazione di lavorare»<sup>(52)</sup>. L'atteggiamento maggioritario della dottrina non ha però impedito il formarsi di un robusto orientamento giurisprudenziale a sostegno di una nozione ampia dell'obbligo di fedeltà<sup>(53)</sup>.

La giurisprudenza ricava dall'art. 2105 c.c. un generale obbligo per il prestatore di tenere un leale comportamento nei confronti del datore di lavoro per tutelare gli

---

<sup>(50)</sup> In tal senso I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, cit., 44 e 72-73, ricorda le disposizioni relative alla buona fede e correttezza, l'obbligo di diligenza ex art. 2104 c.c. e il dovere di collaborazione ex art. 2094 c.c.

<sup>(51)</sup> M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, cit., 5 e 10; P. Tullini, *Su una nozione «allargata» di fedeltà*, cit., 981; M. Grandi M., *Rapporto di lavoro*, Enc. Dir., XXXVIII, Giuffrè, 1987, 343 e 344; O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, cit., 1882; P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979, 206 ss.; S. Magrini, *Lavoro (contratto individuale di)*, in Enc. Dir., XXIII, Giuffrè, 1973, 412; C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1967, 292; G.F. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, cit., 126 ss.

<sup>(52)</sup> M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 248. Criticano tale impostazione: F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, cit., 58; C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, cit., 296 ss. In una diversa prospettiva si colloca invece chi ritiene che l'obbligo di fedeltà sia coerente con la funzione del contratto nell'ottica della comunità d'impresa: A. Cessari, *Fedeltà, lavoro, impresa*, cit., 93.

<sup>(53)</sup> Spesso la giurisprudenza (ex multis Cass. 28 settembre 1998, n. 9691) argomenta la dilatazione dell'obbligo di fedeltà facendo ricorso alle clausole generali della correttezza e buona fede. Criticano l'interpretazione estensiva della giurisprudenza: A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, RGL, 2003, I, 523; A. Perulli, *La buona fede nel diritto del lavoro*, RGL, 2002, I, 9 ss.; M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, cit., 47-48. Contra: G. Trioni, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, cit., 93 ss.

interessi di quest'ultimo<sup>(54)</sup> a garanzia della conservazione del rapporto di fiducia che deve intercorrere tra le stesse parti<sup>(55)</sup>.

L'interpretazione della giurisprudenza e quella della dottrina<sup>(56)</sup> paiono dunque antitetiche, la prima fa rientrare nell'art. 2105 c.c. alcuni comportamenti che non si adeguano al dettato letterale dello stesso per eccesso<sup>(57)</sup>; la seconda, invece, modifica in senso riduttivo il dovere di fedeltà del lavoratore per salvaguardarne il godimento dei suoi diritti fondamentali<sup>(58)</sup>.

A fronte dell'ampliamento del contenuto di tale obbligo ad opera della giurisprudenza<sup>(59)</sup>, si pone, in termini evidenti, il problema della possibile interferenza di quest'ultimo con la libertà di espressione del pensiero. Ancor più, il possibile conflitto si configura quando la manifestazione dell'opinione del lavoratore consiste in una critica al proprio datore di lavoro. Ne consegue la necessità di interrogarsi su come si concilino l'obbligo di essere fedele con il diritto di critica.

Per affrontare la questione, non si può prescindere dallo studio della giurisprudenza, poiché è quest'ultima che ha il compito di individuare caso per caso il punto di bilanciamento<sup>(60)</sup>.

---

<sup>(54)</sup> Cass. 10 dicembre 2008, n. 29008, *RIDL*, 200, 918, con nota di Santini; Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, *RIDL*, 2001, II, 453; Cass. 3 novembre 1995, n. 11437, *FI*, 1995, I, 3425; Cass. 16 dicembre 1991, n. 1747, *DPL*, 1991, 1491; Cass. 5 dicembre 1990, n. 11657, *RIDL*, 1991, II, 828, con nota di Proia; Cass. 1° giugno 1988, n. 3719 e Cass. 16 dicembre 1988, n. 299, *FI*, 1990, I, 989, con nota di Marimpietri; Cass. 11 aprile 1986, n. 2555, *FI*, 1986, n. 941; Cass. 3 febbraio 1986, n. 645, *NGL*, 1986, 478. Secondo il T. Milano, 16 maggio 2000, *LG*, 2000, 1172, «il dovere di fedeltà consiste nell'obbligo di tenere un comportamento leale, anche al di fuori dell'orario di lavoro, determinato dalla necessità di salvaguardare il datore di lavoro contro il possibile uso pregiudizievole delle notizie e delle informazioni di cui il lavoratore viene, comunque, a conoscenza». Ricostruisce tale interpretazione M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105, cit.*, 4 e 15.

<sup>(55)</sup> Cass. 28 gennaio 2020, n. 1892; Cass. 24 giugno 2019, n. 16830; Cass. 30 ottobre 2017, n. 25759; Cass. 9 agosto 2013, n. 19096; Cass. 4 aprile 2005, n. 6957, *RIDL*, 2005, II, 916 con nota di Pisani; A. Milano 20 febbraio 2004, *LG*, 1009; Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, *RIDL*, 2001, II, 453; A. Milano, 15 febbraio 2001, *LG*, 2001, 9, 895; Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, *MGL*, 1998, 663; Cass. 15 gennaio 1997, n. 360, *OGL*, 1997, II, 437.

<sup>(56)</sup> Anche se non manca chi in dottrina (A. Cessari, *Fedeltà, lavoro, impresa, cit.*, 149), sposando le tesi giurisprudenziali, ritiene che l'art. 2105 limiti anche le condotte che il lavoratore può porre in essere «nelle ore libere».

<sup>(57)</sup> P. Tullini, *Su una nozione «allargata» di fedeltà, cit.*, 981.

<sup>(58)</sup> P. Tullini, *Su una nozione «allargata» di fedeltà, cit.*, 981.

<sup>(59)</sup> M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105, cit.*, 9.

<sup>(60)</sup> *Ex multis*: Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, *RIDL*, 1999, 346 ss., con nota di Tullini. In dottrina A. Allamprese - F. Pascucci, *I limiti della critica e della satira nei confronti del datore di lavoro, cit.*, 262, sottolineano che «più che un bilanciamento di diritti, i giudici operano una valutazione di prevalenza degli interessi di una parte a scapito dell'altra, dove quella soccombente è non di rado la parte debole del rapporto di lavoro».

## 5. Criticare, ma non troppo (il dirigente e il lavoratore nelle organizzazioni di tendenza)

Quando si abbandonano le enunciazioni di principio e si affrontano le questioni che emergono dal contenzioso, ci si avvede che il problema dell'individuazione del confine tra obbligo di fedeltà e diritto di critica non solo dipende dal contenuto astratto delle nozioni, ma anche dalla considerazione di una serie di situazioni specifiche in cui viene esercitato il diritto. Il confine tra le due nozioni non può essere considerato come dato e valido in tutte le occasioni, ma dipende anche da alcune caratteristiche inerenti alla prestazione lavorativa e dal ruolo rivestito dal lavoratore all'interno dell'organizzazione<sup>(61)</sup>. Pertanto è opportuno introdurre delle distinzioni<sup>(62)</sup>. È bene premettere che queste ultime prescindono dal mezzo di comunicazione scelto per manifestare la critica. L'obbligo di fedeltà non pare infatti dipendere, nel suo contenuto e nella sua estensione, dal mezzo con il quale è veicolata la critica. I ragionamenti che si svolgeranno e le conclusioni a cui si giungerà rimangono quindi valide sia nel caso di utilizzo dei *social network*, sia nel caso si decida di servirsi di un canale diverso.

Ad esempio, appare rilevante distinguere il caso in cui ad esprimere la critica sia un dirigente. I giudici, infatti, ritengono che il diritto di critica del dirigente sia maggiormente compresso rispetto a quello di un lavoratore inquadrato in diversa categoria in virtù dello stringente vincolo fiduciario che lo lega al datore di lavoro<sup>(63)</sup>. Dato che, secondo la Cassazione, il rapporto di lavoro di un dirigente è «connotato da un particolare vincolo di fiducia»<sup>(64)</sup>, la lesione dell'immagine aziendale sarà maggiore se a esprimere la critica è un lavoratore posto ai vertici della gerarchia aziendale<sup>(65)</sup>. Si percepisce dunque una evidente limitazione del diritto di critica discendente dal vincolo fiduciario implicato nel rapporto di lavoro, a sua volta collegato all'adozione di quella nozione allargata di obbligo di fedeltà di cui si è in precedenza trattato (v. retro § 4). Ne dovrebbe conseguire da parte dei lavoratori in posizione apicale dell'impresa un utilizzo particolarmente meditato e calibrato dei *social network* per esprimere la loro critica. Ciò posto, non si deve pensare che per i dirigenti l'obbligo di fedeltà si presenti senza limite alcuno. Il diritto di critica permane ed è riconosciuto anche per queste figure: ma non

---

<sup>(61)</sup> S. Sonnati, *Art. 2105*, in *Codice Commentato del lavoro*, a cura di R. Del Punta - F. Scarpelli, I ed., Wolters Kluwer, 2020, 488.

<sup>(62)</sup> A. Rivara, *Riflessioni sul diritto di critica del lavoratore nell'ordinamento italiano e comunitario*, LD, 2002, 433; I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, cit., 42.

<sup>(63)</sup> P. Tullini, *Su una nozione «allargata» di fedeltà*, cit., 984. Secondo S.M. Corso, *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali*, La Tribuna, 2018, 107, il datore di lavoro potrà pretendere dal dirigente, a differenza di un qualsiasi altro lavoratore, una maggiore condivisione delle scelte imprenditoriali.

<sup>(64)</sup> Cass 23 marzo 2012, n. 4707, *RIDL*, 2012, II, 831 ss., con nota di Peruzzi.

<sup>(65)</sup> O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, cit., 1883.

può essere esercitato con «modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale»<sup>(66)</sup>.

Un'ulteriore distinzione riguarda i lavoratori alle dipendenze delle organizzazioni di tendenza. Come noto, lo svolgimento da parte del lavoratore di una mansione di tendenza impone che quest'ultimo non attui comportamenti contrastanti con l'ideale perseguito dall'organizzazione cui appartiene: ne consegue una dilatazione della fedeltà dovuta dal lavoratore e una speculare limitazione del suo diritto di critica, e più in generale di espressione delle proprie opinioni<sup>(67)</sup>. Per quanto generalmente condivisa in dottrina e giurisprudenza, non si può tuttavia attribuire a tale affermazione valore di assioma. Dottrina e giurisprudenza ritengono infatti che la natura ideologica dell'organizzazione influenzi il debito dei soli lavoratori che svolgono mansioni di tendenza<sup>(68)</sup>, anche se, come noto, non sempre è semplice l'individuazione delle mansioni che possano essere definite "di tendenza"<sup>(69)</sup>. Posta la difficoltà di distinguere le mansioni neutre da quelle di tendenza, per i lavoratori che svolgono queste ultime è scontato che un l'eventuale commento difforme rispetto all'ideologia del datore di lavoro postato su un *social network* facilmente potrebbe avere conseguenze sul rapporto di lavoro, intaccando il particolare vincolo di fedeltà che intercorre in tali casi.

Da una diversa prospettiva, vi è chi ritiene che il datore potrebbe vantare in ogni caso una "tendenza", intesa come modo di gestione dell'impresa, tutelabile nei confronti dell'eventuale dissenso dei lavoratori<sup>(70)</sup>. Tale opzione pare però difficilmente percorribile anche perché altrimenti verrebbe meno ogni linea di discriminazione con la posizione del lavoratore nelle organizzazioni di tendenza propriamente intese<sup>(71)</sup>.

### 5.1. Criticare (quasi) senza limiti (il sindacalista)

Altra situazione che merita di essere distinta dalle altre riguarda il caso in cui il lavoratore svolga anche il ruolo di sindacalista<sup>(72)</sup>. La giurisprudenza è incline a

---

<sup>(66)</sup> Cass 23 marzo 2012, n. 4707, *cit.*

<sup>(67)</sup> A. Rivara, *Riflessioni sul diritto di critica del lavoratore nell'ordinamento italiano e comunitario*, *cit.*, 433; I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, *cit.*, 42 e 73-77.

<sup>(68)</sup> A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, *cit.*, 535; M. Pedrazzoli, *Tutela della tendenza e tendenzenschutz*, *DLRI*, 1987, 749 ss.; F. Santoni, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1983; M.G. Mattarolo, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, Cedam, 1983; G.F. Mancini, *Il recesso unilaterale e il rapporto di lavoro. Il recesso straordinario. Il negozio di recesso*, II, Giuffrè, 1965, 100. In giurisprudenza *ex multis*: Cass. 16 giugno 1994, n. 5633, *RIDL*, 1995, II, 379.

<sup>(69)</sup> G. De Simone, *Libertà di espressione e subordinazione*, *RP*, 1999, n. 12, 90.

<sup>(70)</sup> G. Pera, *Libertà e dignità dei lavoratori*, *DL*, 1980, I, 196; V. Bavaro, *Ideologia e contratto di lavoro subordinato*, *DLRI*, 2003, 193 ss., spec. 211 e 217.

<sup>(71)</sup> O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, *cit.*, 1881.

<sup>(72)</sup> La giurisprudenza riconosce analogo spazio di critica anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In questo caso la critica di questi ultimi troverà tutela non solo nell'art. 21 Cost., ma anche nell'art. 32 Cost. Sul punto v. V. Papa, *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, *RIDL*, 20

riconoscere uno spazio maggiore di legittimità alla critica del sindacalista tenuto conto del ruolo di antagonista che egli svolge rispetto al datore di lavoro<sup>(73)</sup>; ruolo che lo pone su un piano simmetrico e paritetico rispetto a quest'ultimo<sup>(74)</sup>. A rafforzamento della maggiore tutela, è stato sottolineato il fatto che la critica espressa dal sindacalista gode della ulteriore protezione garantita dall'art. 39 Cost., in ragione della finalizzazione al perseguimento di un interesse collettivo<sup>(75)</sup>.

In qualche caso, la giurisprudenza si è spinta fino ad escludere che l'esercizio del diritto di critica possa comportare la violazione dell'art. 2105 c.c., poiché tale obbligo riguarda la sfera contrattuale e non il diverso ambito relativo alla veste sindacale ricoperta dal lavoratore<sup>(76)</sup>.

Ciò posto, i giudici di legittimità non ritengono che il sindacalista possa esercitare il suo diritto di critica nei confronti del datore di lavoro senza limiti di sorta. A parere della giurisprudenza, infatti, in concreto, il punto di equilibrio tra fedeltà e critica è da ritenersi travalicato ogni qual volta quest'ultima trasmodi nell'attribuzione «di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati»<sup>(77)</sup>. A tal proposito ai fini della sua legittimità è necessario che la critica riguardi fatti veritieri e non inventati al fine di gettare discredito sul datore di lavoro<sup>(78)</sup> e non può recare danno all'onore, alla reputazione e al decoro di chi ne è oggetto<sup>(79)</sup>. Questi limiti valgono anche nel caso in cui il sindacalista utilizzi come canale attraverso cui esprimere la critica un *social network*

---

10, 806 ss.

<sup>(73)</sup> Secondo Cass. 3 novembre 1995, n. 11436, *MGL*, 1996, 11, «il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale, ha distinti rapporti con il datore di lavoro. Quale lavoratore subordinato è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti; in relazione alla sua attività di rappresentante sindacale si pone su un piano paritetico con il datore di lavoro che esclude che sia proponibile un qualsiasi vincolo di subordinazione. La sua attività infatti è espressione di una libertà garantita dalla Costituzione, articolo 39, ed in quanto diretta alla tutela di interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro non può essere in qualche modo subordinata alla volontà di quest'ultimo. La contestazione dell'autorità e supremazia del datore di lavoro, mentre costituisce insubordinazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, è caratteristica della dialettica sindacale. Non può perciò essere sanzionato disciplinarmente tale comportamento del lavoratore sindacalista». Nello stesso senso Cass. 2 dicembre 2019, n. 31395; Cass. 7 settembre 2018, n. 21910; Cass. 10 luglio 2018, n. 18176; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091.

<sup>(74)</sup> Cass. 14 maggio 2012, n. 7471, *MGL*, 2012, 6, 738.

<sup>(75)</sup> Cass. 2 dicembre 2019, n. 31395; Cass. 7 settembre 2018, n. 21910; Cass. 10 luglio 2018, n. 18176; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091.

<sup>(76)</sup> Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *MGL*, 2001, 792.

<sup>(77)</sup> Cass. 6 giugno 2018, n. 14527. Nello stesso senso: Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379. A medesime conclusioni è giunta la giurisprudenza nel caso in cui la critica denigratoria sia rivolta non nei riguardi del datore di lavoro, ma di altri lavoratori o rappresentanti sindacali: Cass. 5 luglio 2002, n. 9743, *DRI*, 2007, 810, con nota di Papa.

<sup>(78)</sup> Cass. 9 aprile 2008, n. 14890, *DPL*, 2008, 1470. Nel caso in cui le accuse non siano veritiere, il comportamento del lavoratore, anche nella veste di sindacalista, è da giudicarsi illegittimo. P. Tullini, *Il diritto di critica civile del sindacalista*, *RIDL*, 1999, II, 355, sottolinea che in quest'ultimo caso, infatti, non vi sono gradazioni intermedie.

<sup>(79)</sup> Cass. 21 settembre 2005, n. 18570, *ADL*, 2006, II, 289.



con profilo “aperto”<sup>(80)</sup>. Diverso è il caso di un commento, anche offensivo, condiviso da un sindacalista in una *chat* chiusa, assimilata a una corrispondenza privata. Secondo la Cassazione, infatti, in quest’ultimo caso il commento postato in un gruppo ristretto di persone non si presta a ledere la reputazione del datore di lavoro<sup>(81)</sup>.

Il diritto di critica sindacale non può comunque superare il «c.d. minimo etico» ossia «quei doveri fondamentali che si concretano in obblighi di condotta per il rispetto dei canoni dell’ordinaria convivenza civile»<sup>(82)</sup>. Se rispettosa di tali limiti, la critica è legittima anche se diffusa tramite *social network*<sup>(83)</sup>. Si può concludere pertanto che il diritto di critica del sindacalista è comunque soggetto ai limiti di continenza formale e sostanziale<sup>(84)</sup>, anche se in alcuni casi non sono state considerate eccedenti la continenza formale espressioni di per sé offensive, proprio in considerazione della conflittualità caratterizzante le relazioni sindacali<sup>(85)</sup>.

## 6. Alcuni punti fermi sul confine del diritto di critica

All’esito della ricerca sinora condotta si può affermare che nel rapporto di lavoro l’effettività del diritto alla libertà di manifestazione del proprio pensiero *ex art. 21 Cost.* risulta più che mai “situata”, cioè dipendente da una serie di variabili di contesto che su di essa incidono. Merita di essere sottolineato che non si ritiene che tra queste ultime possa essere annoverato l’utilizzo dei *social network* da parte del lavoratore come mezzo per esprimere la critica. L’uso di tale canale pertanto non incide nel merito della valutazione della critica, ma ha dei riflessi sulla diffusione, talvolta anche al di là del voluto, del messaggio stesso.

Del resto, nel caso del diritto di critica, a ben vedere, ci si trova di fronte a un paradosso: solo se la critica è illegittima (perché basata su falsità, o espressa in termini incivili) le cautele relative all’uso di *social* con profilo “aperto” assumono un significato.

---

<sup>(80)</sup> T. Bari, 4 marzo 2017, *RGL* 2018, 4, 477 ss., con nota di Bini. Diversamente si è espressa la giurisprudenza (Cass. 10 settembre 2018, n. 21965) nel caso in cui il sindacalista abbia espresso una critica in una *chat* privata, aperta ai soli iscritti al sindacato. Nel caso di specie la Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento del rappresentante sindacale, anche se aveva proferito espressioni offensive nei confronti del datore di lavoro, poiché l’intento del mittente era di escludere la conoscibilità ai terzi.

<sup>(81)</sup> Cass. 10 settembre 2018, n. 21965.

<sup>(82)</sup> Cass. 6 giugno 2018, n. 14527.

<sup>(83)</sup> T. Lodi, 11 gennaio 2021. In dottrina, ricostruisce la questione relativa all’espressione della critica sindacale attraverso il canale dei *social network* F. D’Aversa, *Il diritto di critica (anche sindacale) nell’epoca dei Social Media*, cit., 48 ss.

<sup>(84)</sup> Cass. 2 dicembre 2019, n. 31395; Cass. 10 luglio 2018, n. 18176.

<sup>(85)</sup> Cass. 7 settembre 2018, n. 21910; Cass. 16 maggio 1998, n. 4952, *MGL*, 1998, 663, con nota di Failla. In dottrina vi è chi (I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, cit., 68) sostiene che in generale, nonostante si possano individuare alcuni punti fermi, si deve sottolineare che le sentenze relative alla valutazione della legittimità della critica del sindacalista sono caratterizzate da sostanziale «carezza di univocità».

Se la critica è legittima dovrebbe poter essere esternata con qualsiasi mezzo per giungere indistintamente a tutti, compreso il destinatario della critica.

Al di là di questa considerazione, in generale, la determinazione del “confine” tra diritto di critica e obbligo di fedeltà è influenzata in gran parte dal caso concreto e risulta difficilmente individuabile in astratto un punto di equilibrio sempre valido.

Vi è però un limite all'estensione dell'obbligo di fedeltà che sembra debba essere sempre rispettato. La fedeltà deve riguardare «una attività lecita dell'imprenditore»<sup>(86)</sup>. Il datore di lavoro, pertanto, a parere della giurisprudenza, non può pretendere una dilatazione dell'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore che gli imponga di “coprire” condotte illecite<sup>(87)</sup>. Diversamente, si andrebbe oltre il perimetro estremo dell'obbligo e l'esercizio del diritto di critica sarebbe ritenuto legittimo. Questa conclusione vale anche nel caso in cui il lavoratore fosse inquadrato nella categoria dei dirigenti. Il mero fatto che il dirigente sia considerato debitore di una fedeltà accentuata, in quanto detentore di un ruolo di *alter ego* dell'imprenditore, non lo obbliga a tenere un comportamento omertoso in caso di condotte illecite tenute o richieste dal datore di lavoro<sup>(88)</sup>.

Tale orientamento giurisprudenziale ha trovato conferma nella legge, in particolare da ultimo nella l. n. 179/2017, art. 2<sup>(89)</sup> che dispone tutele per il *whistleblower* a fronte di possibili atti ritorsivi del datore di lavoro<sup>(90)</sup>. *Ca va sans dire* che la summenzionata tutela non sussiste nel caso la denuncia si riveli infondata. In quest'ultimo caso, pertanto, il datore di lavoro potrà sanzionare il comportamento del lavoratore<sup>(91)</sup>.

Altro approdo consolidato, riguarda l'esercizio del diritto alla difesa da parte del lavoratore per il quale sia necessaria la produzione in giudizio di documenti aziendali. Il

---

<sup>(86)</sup> Cass. 16 gennaio 2001, n. 519, *RIDL*, 2001, II, 453; Cass. 31 maggio 2022, n. 17689. In dottrina: A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, cit., 530; S.M. Corso, *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali*, cit., 124 s.; I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, cit., 45; M. Peruzzi, *Diritto di critica, whistleblowing e obbligo di fedeltà del dirigente*, *RIDL*, 2012, 833.

<sup>(87)</sup> Cass. 16 febbraio 2017, n. 4125, *GI*, 2017, 707, con nota di Fiata.

<sup>(88)</sup> S.M. Corso, *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali*, cit., 108.

<sup>(89)</sup> Il tema del *whistleblowing* ha sollevato innumerevoli problemi interpretativi dei quali non si può dare conto in questa sede. Basti riassumere per sommi capi le questioni relative alle difficoltà di collegamento tra fattispecie presupposto di responsabilità amministrativa, fattispecie segnalabili dai lavoratori e loro tutela. V. sul tema S.M. Corso, *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali*, cit., 169 ss.

<sup>(90)</sup> L'art. 2, l. n. 179/2017 definisce come ritorsivo o discriminatorio ogni trattamento deteriore sul versante economico o giuridico conseguente alla segnalazione, a prescindere dalla motivazione formale addotta.

<sup>(91)</sup> S.M. Corso, *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali*, cit., 204.

tale circostanza, deve essere giudicato prevalente il diritto alla difesa rispetto a «un’accezione genericamente estesa dell’obbligo di fedeltà»<sup>(92)</sup>.

Al di là di questi pochi punti fermi, è stato sottolineato come la giurisprudenza, nonostante sia sostanzialmente concorde sulla definizione teorica dei confini del diritto di critica, in realtà sia in difficoltà a tenere posizioni univoche, data la estrema variabilità dei casi concreti<sup>(93)</sup>. Da ciò deriva «l’assenza di una sicura linea di demarcazione, adattabile ad ogni fattispecie»<sup>(94)</sup>, poiché il confine dipende (anche) dalla «figura di lavoratore presa in considerazione»<sup>(95)</sup>. Tale aspetto, attribuendo all’interprete un elevato potere discrezionale nella decisione dei casi concreti, va «a evidente detrimento dell’esigenza di certezza»<sup>(96)</sup>.

---

<sup>(92)</sup> Cass. 7 luglio 2004, n. 12528, *RIDL*, 2005, II, 64, con nota di Montanari. In dottrina: I. Marimpietri, *La “categoria” giurisprudenziale della fedeltà aziendale*, *FI*, 1990, 995.

<sup>(93)</sup> V. Papa, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell’interpretazione giurisprudenziale*, *cit.*, 826.

<sup>(94)</sup> I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, *cit.*, 92. Nello stesso senso: M.P. Aimò, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, *cit.*, 475

<sup>(95)</sup> O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, *cit.*, 1881; A. De Luca, *Diritto di critica del lavoratore*, *LG*, 2008, 989; I. Inglese, *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, *cit.*, 41. In particolare, M.T. Carinci, A. Ingrao, *Diritto di satira e obbligo di fedeltà del lavoratore*, *cit.*, 394-395, ritengono che sia necessario considerare diversi «aspetti relativi alla persona del lavoratore, come l’età, il livello d’istruzione, le mansioni (la fiducia che si ripone in un operaio non può essere la medesima che si ripone in un dirigente) e il suo grado di stress».

<sup>(96)</sup> M.P. Aimò, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, *cit.*, 475.

## Bibliografia

- Aimo M.P., *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in RGL, 1999, II, 463 ss.
- Aimo M.P., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, 2003.
- Allamprese A. - Pascucci F., *I limiti della critica e della satira nei confronti del datore di lavoro*, in RGL, 2019, 2, II, 250 ss.
- Asnagli A., *Il licenziamento ai tempi di Facebook: rilevanza disciplinare dell'uso dei social network*, in [www.eclavoro.it](http://www.eclavoro.it), 26 settembre 2018.
- Balestra L., *Critica e satira: rapporto di genus a species?*, in *Corriere giuridico*, 1999, 1570 ss.
- Barile P., *Libertà di manifestazione del pensiero*, in *Enc. Dir.*, XXIV, 1974, 424 ss.
- Bauman Z., *La vita tra reale e virtuale*, Egea, 2014.
- Bavaro V., *Ideologia e contratto di lavoro subordinato*, in DLRI, 2003, 193 ss.
- Biasi M., *Riflessioni sull'attualità dell'art. 8 Stat. Lav. al tempo dei social media*, in LG, 2021, 1, 40 ss.
- Bini S., *Offese reali in contesti virtuali: social network e limiti al diritto di critica*, in RGL, 2018, 4, 478 ss.
- Carinci M.T., *Whistleblowing alla Scala di Milano: una ballerina denuncia il rischio di anoressia fra i componenti del corpo di ballo*, in RIDL, 2014, II, 514 ss.
- Carinci M.T., Ingrao A., *Diritto di satira e obbligo di fedeltà del lavoratore*, in DLM, 2018, 2, 388 ss.
- Catalisano G., *Il ruolo del diritto di cronaca e di critica nell'attività giornalistica: profili di diritto dell'informazione*, Giuffrè, 2013.
- Cessari A., *Fedeltà, lavoro, impresa*, Giuffrè, 1969.
- Chiarolla M., *Satira e tutela della persona: il pretore e la "musa infetta"*, in FI, 1990, I, 3039 ss.
- Corasaniti G., *Libertà di sorriso*, in DII, 1989, 536 ss.
- Corso S.M., *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali*, La Tribuna, 2018.
- D'Aversa F., *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media*, in LLI, 2019, 2, 48 ss.
- De Luca A., *Diritto di critica del lavoratore*, in LG, 2008, 988 ss.
- De Simone G., *Libertà di espressione e subordinazione*, in RP, 1999, n. 12, 83 ss.
- De Simone G., *Poteri del datore di lavoro e obblighi del lavoratore*, in *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, a cura di F. Carinci, vol. XXIV, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Bessone, Giappichelli, 2007, 258.
- Del Punta R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in DLRI, 2006, n. 110, 239 ss.
- Del Punta R., *Social media and workers' right: what is at stake?*, in IJCLLR, 2019, n. 1, 79 ss.
- Donini A., *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in LLI, 2017, 1, R. 37 ss.
- Fois S., *Art. 1 (Libertà di opinione)*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, diretto da Prosperetti U., Giuffrè, 1975, 35 ss.
- Ghezzi G. - Romagnoli U., *Il rapporto di lavoro*, II ed., Zanichelli, 1987.
- Giugni G., *Lo statuto dei lavoratori. Commentario, sub art. 1*, Giuffrè, 1979, 3 ss.
- Grandi M., *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Giuffrè, 1987, 343 ss.
- Iaquinta F. - Ingrao A., *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, in DRI, 2014, 1027 ss.
- Iaquinta F. - Ingrao A., *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, in RIDL, 2015, 82 ss.
- Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979.
- Inglese I., *Il diritto di critica nei luoghi di lavoro*, Giappichelli, 2014.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza effettuato tramite Social network*, in LLI, 2016, vol. 2, 105 ss.
- Ingrao A., *Licenziamento disciplinare, libertà di espressione e social network: quando un post fa perdere ingiustamente il posto*, in RIDL, 2021, 699 ss.
- Levi A., *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in RGL, 2003, I, 515 ss.
- Liso F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982.
- Magrini S., *Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. Dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, 412 ss.
- Mancini G.F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 1957.
- Mancini G.F., *Il recesso unilaterale e il rapporto di lavoro. Il recesso straordinario. Il negozio di recesso*, II, Giuffrè, 1965.

- Marimpietri I., *La "categoria" giurisprudenziale della fedeltà aziendale*, in *FI*, 1990, 989 ss.
- Mattarolo M.G., *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, Cedam, 1983.
- Mattarolo M.G., *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, Giuffrè, 2000.
- Mazzotta O., *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in *FI*, 1986, 1878 ss.
- Pace A. - Manetti M., *Rapporti civili. Art. 21, Libertà di manifestazione del proprio pensiero*, in *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, 2006.
- Papa V., *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, in *RCDL*, 2008, 805 ss.
- Papa V., *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in *RIDL*, 2010, 806 ss.
- Pedrazzoli M., *Tutela della tendenza e tendenzenschutz*, in *DLRI*, 1987, 749 ss.
- Pera G., *Libertà e dignità dei lavoratori*, in *DL*, 1980, I, 196 ss.
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.
- Perulli A., *La buona fede nel diritto del lavoro*, in *RGL*, 2002, I, 3 ss.
- Peruzzi M., *Diritto di critica, whistleblowing e obbligo di fedeltà del dirigente*, in *RIDL*, 2012, 831 ss.
- Rivara A., *Riflessioni sul diritto di critica del lavoratore nell'ordinamento italiano e comunitario*, in *LD*, 2002, 415 ss.
- Romagnoli U., *Titolo I. Della libertà e dignità del lavoratore. Art. 1*, in *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Ghezzi G. - Mancini G. F. - Montuschi L. - Romagnoli U., Zanichelli, 1972, 1 ss.
- Santoni F., *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1983.
- Smuraglia C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1967.
- Sonnati S., *Art. 2105*, in *Codice Commentato del lavoro*, a cura di R. Del Punta - F. Scarpelli, I ed., Wolters Kluwer, 2020, 487 ss.
- Tenore V., *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed espliciti: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, in *LPA*, 2019, 2, 83 ss.
- Trioni G., *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1982.
- Tullini P., *Su una nozione «allargata» di fedeltà*, in *RIDL*, 1988, II, 981.
- Tullini P., *Il diritto di critica civile del sindacalista*, in *RIDL*, 1999, II, 349 ss.
- Valastro A., *Art. 21*, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di A. Celotto - M. Olivetti - R. Bifulco, Utet Giuridica, 2006.
- Valenti C., *I confini tra libertà di espressione e obbligo di diligenza nell'era dei social network*, in *RGL*, 2021, 3, 3 ss.